

社会

Society

■ 人的資本	093	■ 人権尊重	129
● 挑戦する風土の醸成	096	■ 責任ある調達	135
● 適所適材の実現	099		
● ダイバーシティの実現	103		
■ 安全	115		
■ ステークホルダー・エンゲージメント	124		



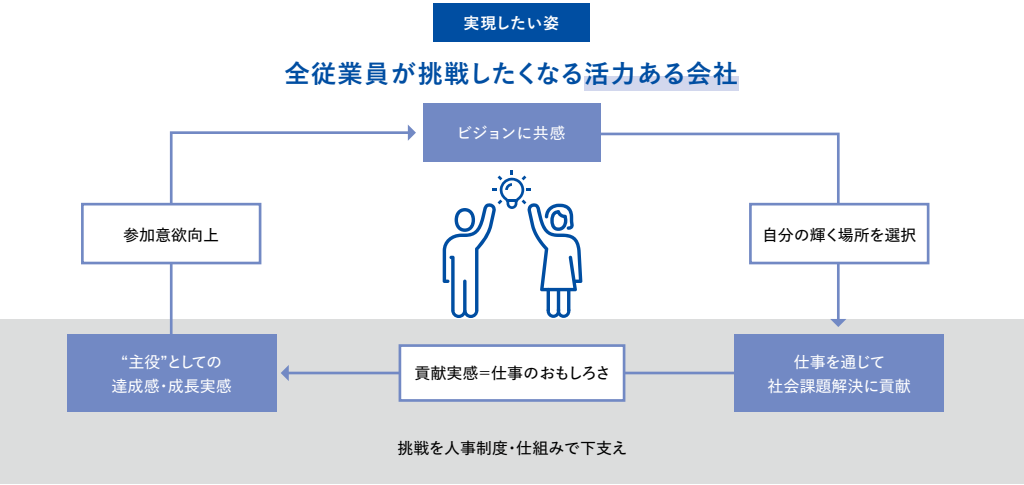
人的資本

戦略（姿勢・考え方、リスクと機会）

基本的な考え方

積水化学グループは、人材理念に掲げる「従業員は社会からお預かりした貴重な財産である」という考え方にもとづき、従業員がいきいきと活躍できる環境づくりに取り組んでいます。この理念のもと、私たちは「全従業員が挑戦したくなる活力ある会社」であり続けることが大切だと考えています。

WEB ▶ 人材理念 https://www.sekisui.co.jp/sustainability_report/basic_policies/#anc-P04



「全従業員が挑戦したくなる活力ある会社」の実現に向け、人的資本戦略として、役割軸の人事制度や挑戦の促進等、人材マネジメントの転換を推進しています。また、長期ビジョンの実現に不可欠な人材の獲得や抜擢・育成の計画的な実行等、事業の成長スピードや変化に対応する人材を育成し、適所適材の実現を目指しています。現中期経営計画では、従業員のキャリア拡大や労働条件の改善等を目指し、人的資本への投資に積極的に取り組みました。

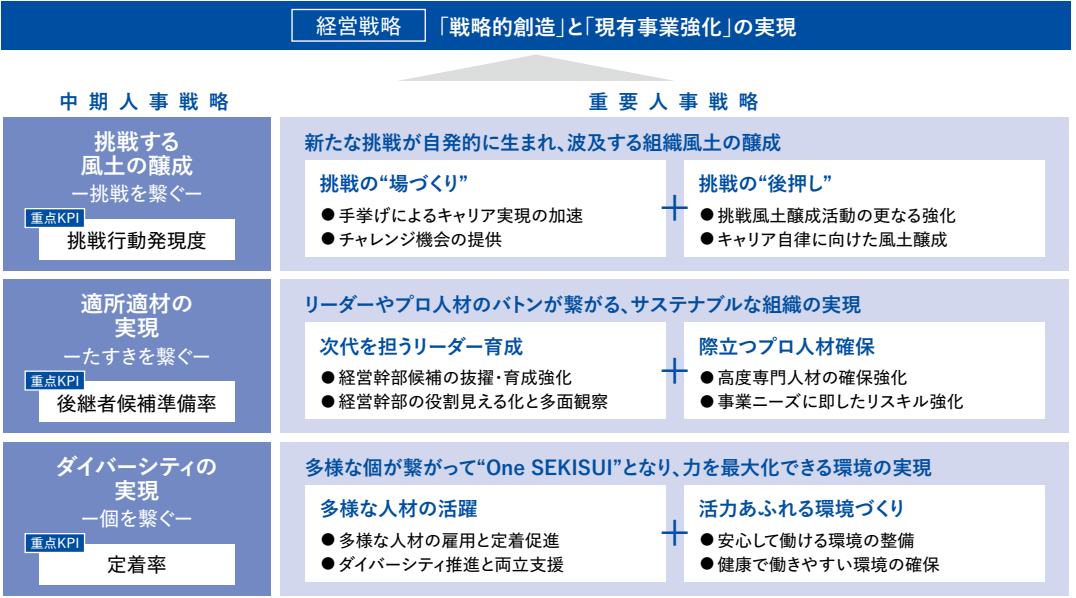
リスクと機会

事象：労働人口減少と採用競争の激化		
リスク	・人材不足による売上機会の減少や新事業展開の遅延、人員構成の偏りによるシニア比率の上昇	機会 ・採用チャネルの拡大（キャリア・国籍）とシニア層のさらなる活躍による労働力確保・生産性向上
事象：人材流動性の上昇		
リスク	・離職増による組織の安定性低下、ノウハウや暗黙知の消失による業務品質の低下	機会 ・キャリア採用拡大による人員構成の補正、多様な人材によるイノベーションの加速
事象：次世代リーダーの不足		
リスク	・重要ポストの欠員や不適格任命による、組織力の低下	機会 ・年齢・性別・国籍によらない登用による、組織活性化やエンゲージメント向上
事象：グローバル展開・デジタルテクノロジーへの対応不足		
リスク	・グローバル化やDXへの対応不足による、競争力や生産性の低下	機会 ・リスクリングによる専門性の獲得と、競争力強化

人的資本戦略

現中期経営計画における人的資本戦略では、「挑戦する風土の醸成」、「適所適材の実現」、「ダイバーシティの実現」という3つの柱にもとづき、各施策を展開しました。

“挑戦のたすきを個につなぎ、未来を紡ぐ”。挑戦の風土を醸成し、個と組織の力を最大化することで、経営戦略である「戦略的創造」と「現有事業強化」の実現を目指します。



主要KPI: 付加価値生産性

また、人的資本への重点的な投資に対する効果を測定すべく、2024年度より「生産性指標(付加価値生産性)」を導入しています。指標を用いることで、適切な人材マネジメントが実行できているかを定量的に把握しています。

付加価値生産性(積水化学グループ/国内、海外)

	2023年度	2024年度	2025年度
付加価値生産性(%)	159.3	163.1	163.3

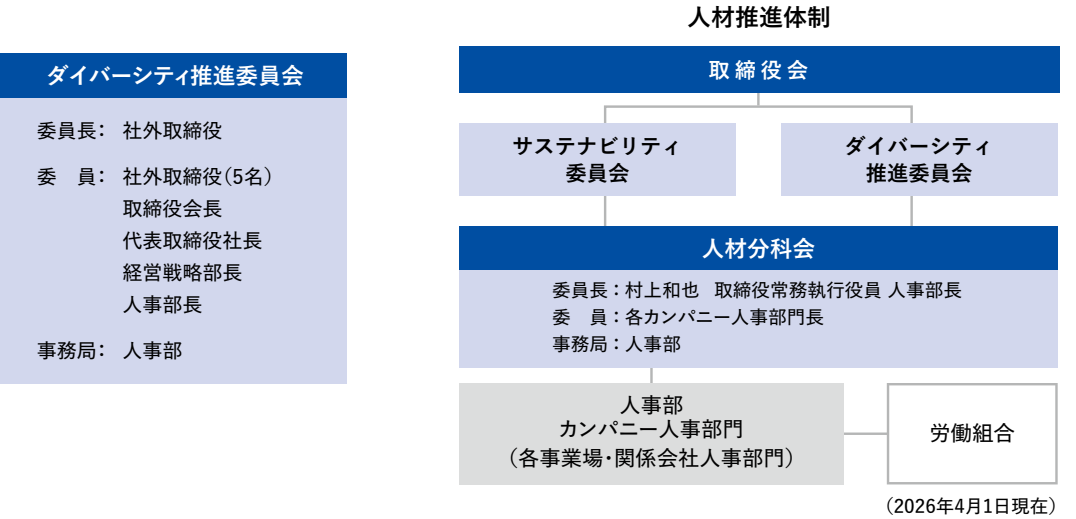
・ 付加価値額(営業利益+減価償却費+労務費)[成果]÷人的資本コスト(労務費+厚生費+採用費+研修費)[投資]

ガバナンス

体制

人的資本戦略の実現に向け、「ダイバーシティ推進委員会」を設置しています。年2回開催し、人的資本経営に関する戦略・情報開示やダイバーシティ推進の強化について協議。監督側と執行側の役割を明確にして取り組んでいます。

監督側は人的資本経営や人材の多様性確保に関する事項について、執行に対する監理ならびに執行に関する助言を行います。執行側は、各カンパニーの人事部門長で構成された「人材分科会」を設置し、人的資本戦略にもとづく各種人事施策について協議し、決定しています。そして、コーポレート・カンパニーの人事部門が労働組合と連携しながら、迅速に取り組みを実施しています。



リスク管理

人的資本に関しては、前述の4つの事象のリスクと機会を認識しています。

各事象におけるリスクと機会の内容に紐付けて設定したKPIをもとに、リスク低減に向けた各施策を推進しています。また、半期に1度開催している人材分科会においては、この施策とともにリスクと機会も評価しています。

このような取り組みに関するPDCAサイクルを展開することで、リスクの低減や再発防止、機会の拡大につなげ、人的資本戦略を推進しています。

また「全社リスク検討部会」においても、人的資本に関するリスクと機会の評価を行っており、起こりやすさ(頻度)とインパクト(結果)をモニタリングしています。あわせて、社会の情勢や要請に対する施策の整合性を確認し、課題の抽出および対応の検討を行い、一歩先のリスク低減と問題発生時の迅速な対応、ならびに機会に転じさせるための戦略を検討しています。

P.093 リスクと機会

指標・目標

当社グループでは、現中期経営計画にもとづく人的資本戦略のもと、16の指針を定めました。この指針は2項目の方針・14項目のKPI(うち重点KPI:3項目)で構成されています。

次期中期経営計画では人事戦略の実行度をより高めるために、重点区分・対象範囲ともに一部変更し、新たな目標を掲げ、2項目の方針・15項目のKPI(うち重点KPI:4項目)を設定します。

当社グループの人的資本戦略における目標は、右記の項目です。

人的資本における指針

方針								
1	人材育成							
2	社内環境整備方針							
KPI								
No.	項目	範囲	区分	実績(2025年)	区分	目標(2026年)	区分	目標(2028年)
1	挑戦行動発現度 ^{※1}	連結	重点	62%	重点	65%	重点	72%
2	後継者候補準備率 ^{※2}	連結	重点	104%	重点	120%	重点	150%
3	定着率 ^{※3}	単体	重点	98.4%	主要	前年度比維持・向上	主要	前年度比維持・向上
4	エンゲージメントスコア	連結	主要	138 ^{※4}	重点	65% ^{※5}	重点	65% ^{※5}
5	研修時間 ^{※6}	単体	主要	8.3時間	主要	10時間	主要	10時間
6	スペシャリティ職充足率 ^{※7}	単体	主要	73.3%	主要	100%	主要	100%
7	女性管理職比率	単体	主要	5.7%	主要	6%	主要	7%
8	採用数(女性採用比率)	単体	主要	31.7%	主要	35%	主要	35%
9	男女賃金格差 ^{※8}	単体	主要	71.8%	主要	前年度比維持・向上	主要	前年度比維持・向上
10	男性育休取得率	単体	主要	93.3%	主要	90%	主要	90%
11	障がい者雇用率 ^{※9}	単体	主要	2.7%	主要	2.7%	主要	2.7%
12	総実労働時間(～FY2025) ^{※10}	単体	主要	1944時間				
13	メンタルヘルス不調による長期休業率 ^{※11}	連結	主要	1.25%	主要	1.15%	主要	1.00%
14	付加価値生産性 ^{※12}	連結	主要	163.3%	主要	前年度比維持・向上	主要	前年度比維持・向上
15	3年後定着率(FY2026～) ^{※13}	連結		72.1%	重点	75%	重点	80%
16	有給休暇取得率(FY2026～) ^{※14}	単体	主要	68.4%	主要	75%	主要	80%

※1 長期ビジョン達成に向けた挑戦行動を、従業員が実際に発現したかをアンケートで測定

※2 G1ポスト(ビジネスリーダー最上位)の後継候補者数÷同ポスト数

※3 $(1 - (1 \text{ 年間の離職者数} \div \text{当該年度4月1日時点の従業員数})) \times 100$

※4 エンゲージメントスコアは、2026年度より重点KPIから主要KPIに変更

※5 2026年度より重点KPIから主要KPIに変更

※6 2026年度より重点KPIから主要KPIに変更

※7 スペシャリティ職が配置されている専門領域数÷全専門領域数

※8 制度上の賃金格差はなく、労務構成(年齢および資格)比による格差

※9 障がい者雇用状況報告書(基準日:2025年6月1日)に準ずる

※10 所定内労働時間(7.5時間)+所定外労働時間-有給休暇取得時間

※11 当該年においてメンタルヘルス不調を理由に1か月を超える休暇をした従業員の比率

※12 付加価値額(営業利益+減価償却費+労務費)[成果]÷人的資本コスト(労務費+厚生費+採用費+研修費)[投資]

※13 X-2年度の入社者のうち、X年度末の在籍者の割合

※14 有給休暇取得日数の中には、前年度繰り越し分も含む

次期中期経営計画の方針

当社グループは、Vision 2030 の実現に向けて、「全員が挑戦したくなる会社」すなわち「革新や創造がなされ、社会課題解決への貢献が拡大する姿」を目指します。

次期中期経営計画では、多様な従業員一人ひとりが、挑戦を通じて自律的に成長できる環境を創り続けることで、『従業員と共に育つ企業体』、『社会から信頼を得る企業体』への進化を目指します。

また、長期ビジョン実現に不可欠な人材の獲得や抜擢の加速、230億円の人的資本投資による人的資本拡充・戦略的人材育成を実践し、社会で輝く際立つ人材を育み輩出します。



挑戦する風土の醸成

戦略

基本的な考え方

長期ビジョン「Vision 2030」の実現には、当社グループの従業員一人ひとりの「挑戦」が欠かせません。従業員が挑戦意欲を持ち、行動に移していくためには、挑戦が評価され失敗が許容される組織風土の醸成や、上司による適切な目標設定と動機付け等、さまざまな環境整備が必要です。そのため、中期経営計画における人的資本戦略では「挑戦する風土の醸成」に向けて「挑戦の“場づくり”」と「挑戦の“後押し”」に焦点を定め、それらを達成するための施策を推進しています。

重要人事戦略

● 挑戦の“場づくり”

- ・手挙げによるキャリア実現の加速
- ・チャレンジ機会の提供

● 挑戦の“後押し”

- ・挑戦風土醸成活動の更なる強化
- ・キャリア自律に向けた風土醸成

指標・目標

指標

● 重点KPI:挑戦行動発現度

2021年度より、当社グループでは人的資本の重点KPIとして「挑戦行動発現度」を設定しています。従業員の挑戦行動について毎年アンケート調査を行い、職場単位の改善につなげています。

挑戦行動発現度に関するアンケート調査における設問

「私は「Vision 2030」の実現に向けた具体的な挑戦行動を起こしている」という設問に対し、4段階で評価

2023年度以降:「あてはまる」または「どちらかというとあてはまる」を対象

2022年度以前:「あてはまる」を対象

● 主要KPI:エンゲージメントスコア

毎年、海外のグループ会社も含めエンゲージメント調査を行っています。そのうち、「仕事に対する情熱」と「会社に対する愛着」をはかるエンゲージ関連行動質問6問(各6点満点)の平均が4.5点以上の従業員の割合を主要KPIと定めて測定しています。

設問

- もし、私に職を探している友人がいたら、迷わずこの会社を薦めると思う
- もし機会があれば、私はこの会社で働くことの素晴らしさを他の人たちに伝えと思う
- もし、私がこの会社を辞めるとすれば、相当の決心が必要だろう
- 私は、この会社を辞めて他の会社で働くことについて、ほとんど考えていない
- この会社は、日々、私に最良の仕事をしようという気を起こさせている
- この会社は、与えられた仕事をやりとげるだけでなく、それ以上貢献しようという意欲を与える会社である

目標

● 挑戦行動発現度(積水化学グループ/国内、海外)

60%(2025年度)

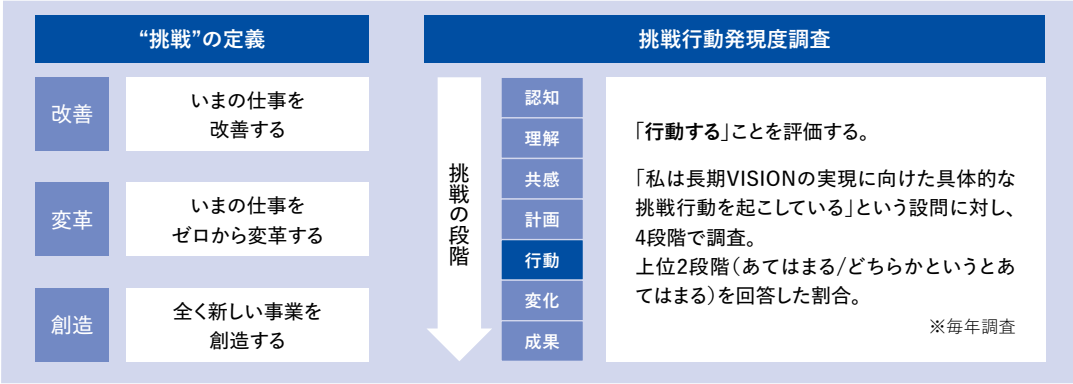
● エンゲージメントスコア(積水化学グループ/国内、海外)

前年度比維持・向上

P.097 P.098 2025年度実績(挑戦する風土の醸成の主な取り組み)

主な取り組み

長期ビジョンの実現のためには従業員一人ひとりの挑戦が不可欠であるとの考えに立ち、挑戦風土の醸成に取り組んでいます。モニタリングとして、長期ビジョンの実現に向けた挑戦行動を起こしている従業員の割合を「挑戦行動発現度」として毎年、測定しています。掛け声に留まらず、すべての職場で確実に挑戦が周知・浸透することを目指し、積水化学(単体)では人事考課で行動を評価するなど、仕組みに落とし込んで展開しています。「挑戦したこと」自体を評価し、その成否を問う仕組みではありません。これにより組織全体で挑戦の風土が醸成されることを目指しています。



3 社内起業制度「C.O.B.U.アクセラレーター」

事業創造の実践を通じた新規事業人材の育成と、挑戦風土の醸成を目的として、2023年度より社内起業制度「C.O.B.U.アクセラレーター」を開始しました。当社グループの従業員であれば誰でも応募できます。

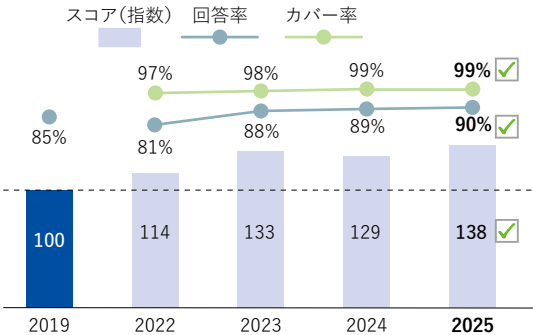
2年間の3ステージ制で、社内外の知見者による支援のもと、応募者自らが顧客課題探索や実証実験を行い事業化を目指します。2023年度から2025年度の3年間で、当社グループからの応募総数はのべ500件に達しました。まさに従業員の「挑戦の想い」を実現できる場として、新たなフィールドづくりにも取り組んでいます。

■ 挑戦の“後押し”

● 挑戦風土醸成活動のさらなる強化

挑戦の土台となるエンゲージメント、「仕事に対する情熱」、「会社に対する愛着」を測定するため、毎年、従業員へのアンケート調査を実施しています。2025年度は90%と過去最高の回答率となりました。エンゲージメントスコアの指数は、昨年度に比べて改善しており、2023年度のスコア指数を上回る水準となっています。調査結果は、カンパニー、グループ会社、各組織単位で分析し、各組織の課題に応じた改善施策を立案・実施しています。また組織横断での取り組みとして、国内グループ会社の人事部門が集まって、「エンゲージメントDriveプロジェクト」活動を行っています。このプロジェクトでは、各組織での調査結果の活用に資するような事例やツールの提供や、調査結果の分析・活用に向けたワークショップ等を実施しています。

エンゲージメント調査（積水化学グループ/国内、海外）

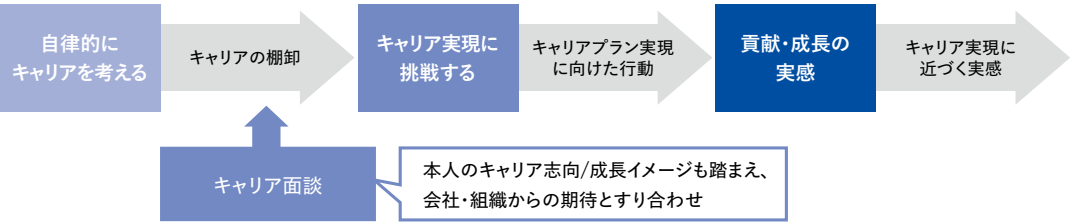


・スコアは、エンゲージメント関連行動質問6問(6点満点)の平均が4.5点以上の従業員の割合について、2019年度の実績を100としたときの指数
・調査対象範囲:対象としたグループ会社154社のうち、調査を実施した152社のすべての従業員(正社員および非正規社員、派遣社員を含む)
・カバー率:国内、海外グループ会社数に対して、調査を実施した会社の割合
・回答率:調査を実施した会社の全従業員に対して、調査に回答した従業員数の割合
・非連結子会社および持分法適用関連会社の一部を含む

● キャリア自律に向けた風土醸成

従業員の挑戦意欲をより一層引き出していくためには、「自律的なキャリア開発」という視点が重要であると考えています。この「自律的なキャリア開発」の促進を目指して、積水化学(単体)では全従業員に対して「キャリア面談制度」を運用しています。この制度では、「今までの経験」、「コミットメントや役割遂行」、「キャリアや業務に対する志向」を上司部下で話し合ったうえで、人事システムでその内容を一元的に管理し、情報を組織的に活用しています。

また、キャリア面談をより効果的に運用するため、「キャリア自律上司研修」、キャリアプランの立て方を学ぶ「キャリアプラン基礎研修」を実施しています。これらの研修を通じ、主体的な挑戦をより一層引き出すことを目指しています。



キャリア研修受講実績（積水化学単体）

研修名	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
キャリア自律上司研修(人)	393	252	134	113	75
キャリアプラン基礎研修(人)	—	77	62	30	42
新任管理職キャリアプラン研修(人)	—	203	204	199	213
新入社員キャリアプラン研修(人)	—	78	95	111	122



適所適材の実現

戦略

基本的な考え方

役割軸の人材マネジメントへの転換による「適所適材」の実現を目指しています。

従来の、個々の能力に役割をあてていく「適材適所」ではなく、当社グループにおける一つひとつの重要な役割のそれぞれに、相応しい人に就いてもらう「適所適材」を狙いとしています。これを実現するために、2022年度に積水化学(単体)より人事制度とマネジメントの仕組みを刷新しました。

- ・資格制度の見直し:管理職への新グレード制度導入、登用の見極め期間廃止、後継者候補育成の仕組み
- ・システム:人事システムによる従業員の定性情報の可視化と活用

この考えのもと、長期ビジョン「Vision 2030」の実現を先導するビジネスリーダーの育成に注力します。また、企業価値の源泉となる高度な専門性と実行力を有するプロ人材の確保も進めています。

重要人事戦略

- 次代を担うリーダー育成

- ・経営幹部候補の抜擢・育成強化
 - ・経営幹部の役割見える化と多面観察
- 際立つプロ人材確保

- ・高度専門人材の確保強化
 - ・事業ニーズに即したリスキル強化

指標・目標

指標

● 重点KPI:後継者候補準備率※

多様な事業の持続的な発展に向けて、各ポジションの後継者の育成を重点課題として位置付けています。各カンパニーの人事担当者と連携し、ポジション数と後継者数のモニタリングを行っています。

※ ビジネスリーダー最上位ポストの後継候補者の準備状況
開示方法:ビジネスリーダー最上位ポストの後継候補者数÷同ポスト数

● 主要KPI:研修時間

ビジネスリーダーには、高い視座と多角的な視点、高いマネジメント能力が求められます。またプロ人材には、専門性とそれを具現化する実行力が必要となります。これらの能力を開発するため、役割に応じた研修とともに、さまざまなビジネススキルに対応する手挙げ式の研修を用意し、人材育成の基盤を構築しています。

開示方法:正社員一人当たり研修時間

● 主要KPI:スペシャリティ職充足率※

当社の競争力の源泉となる専門領域ごとに、高い専門性を持つ人材をスペシャリティ職として任命し、全社の専門領域数とスペシャリティ職が配置されている専門領域数のモニタリングを行っています。

※ 全社専門領域に対する高度専門人材の配置率
開示方法:スペシャリティ職が認定されている専門領域数÷全専門領域数

目標

- 後継者候補準備率(積水化学グループ/国内、海外)

100%(2025年度)
- 研修時間(積水化学単体)

10時間(2025年度) ※ 全社共通システムに登録して管理している研修
- スペシャリティ職充足率(積水化学グループ/国内、海外)

100%(2025年度)

P.100 P.101 2025年度実績(適所適材の実現の主な取り組み)

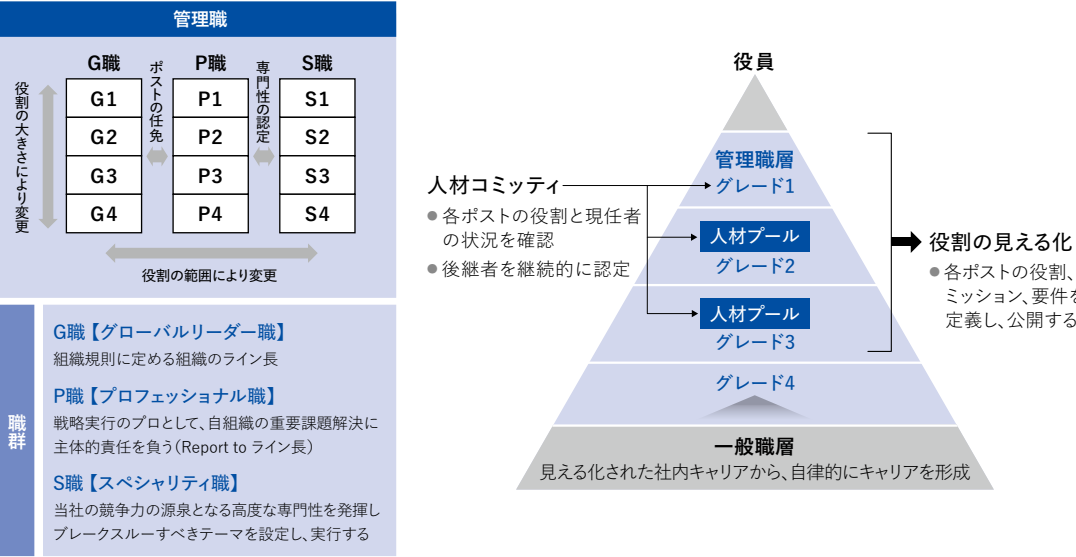
主な取り組み

次代を担うリーダー育成

経営幹部候補の抜擢・育成強化

グローバルレベルのリーダー（経営幹部候補）の抜擢・育成強化を推進するため、積水化学(単体)では管理職層にグレード制度を導入しております。管理職の役割を3職群(G/P/S)に分け、役割の大きさにもとづき4つのグレード(1～4)をそれぞれ設定しています。グレードごとに責任と権限を明示し、その時々で担う役割に応じて職群・グレードを変更しています。また「人材コミッティ」を設置し、全社で最適な人材が各役割を担っているか、候補者が指名されているか、継続的に育成されているか、グレードの高さは適切か等を、役員と人事部門で議論しています。経営戦略の実現に必要な役割を適切に管理し、それを担う人材と後継者が継続的に育成されている状態を目指しています。

役割型制度全体像



パフォーマンス・データ

後継者候補準備率（積水化学グループ/国内、海外）

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
後継者候補準備率(%)	50.5	67.7	92.4	88.1	104.1

・ G1ポスト(ビジネスリーダー最上位)の後継候補者数÷同ポスト数。G1ポストの後継候補者は人材コミッティにて任命される

共通研修実績（積水化学グループ/国内）

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
新任管理職研修(人)	199	213	210	185	222

正社員一人当たり研修時間（積水化学単体）

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
研修受講時間(時間)	7.1	6.1	6.2	6.8	8.3

・ 年度における従業員一人当たりの研修受講時間。システム登録ベースの研修時間を集計(2025年度実績より、全社共通システムで管理可能な研修種別が拡大)

評価者研修実績（積水化学単体）

研修名	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
評価者研修(評価制度理解)(人)	941	75	164	121	84
評価スキル強化研修①(評価の基本+目標設定)(人)	—	146	62	53	40
評価スキル強化研修②(日常マネジメント+面談演習)(人)	—	148	64	50	51

・ 2021年度は新評価制度導入のタイミングであり、広く「評価制度理解」研修を実施
・ 2022年度からは「評価制度理解」の研修と「評価の基本」の内容を発展させた「評価スキル強化研修」を実施

経営幹部の役割見える化と多面観察

「役割の見える化」を推進するため、人事システムを活用して、各ポストの役割・ミッション要件を定義し、順次公開を進めています。これにより、社内でのキャリアの見える化を図り、目指すべき領域の特定と自律的なキャリア形成の促進を目指します。

また、ビジネスリーダーの日頃のマネジメント行動や各組織における挑戦行動の促進状況について年1回、多面観察を行い、複数の観察者からの視点を通してビジネスリーダーの行動を客観的・定量的に評価しています。この多面観察は、ビジネスリーダーが自分自身の言動や能力発揮について振り返る機会でもあり、人材育成や挑戦行動促進を中心とした望ましいマネジメント行動の発現につなげています。

■ 際立つプロ人材確保

● 高度専門人材の確保強化

高度専門人材とは、当社の競争力の源泉となる高度な専門性を発揮するプロ人材を指します。業務を通じた育成が難しいうえ、あらゆる業界において需要が高いのが現状です。社内に人材を確保し続ける仕組みとして、保有技術の深度化および中長期視点で技術強化に取り組む、社内外で通用する高い専門性を持つスペシャリストをスペシャリティ職として任命しています。

技術領域(技術プラットフォーム)に加え、DXや法務等スタッフ部門の領域を設定し、スペシャリティ職を任命、技術強化や人材の育成、カンパニー間の連携を推進しています。

2025年度は生産基盤部門における領域を拡大しましたが、今後もすべての高度専門領域にプロ人材を配置することで競争力の向上と人材育成による専門性の拡大を目指します。

スペシャリティ職充足率（積水化学グループ/国内、海外）

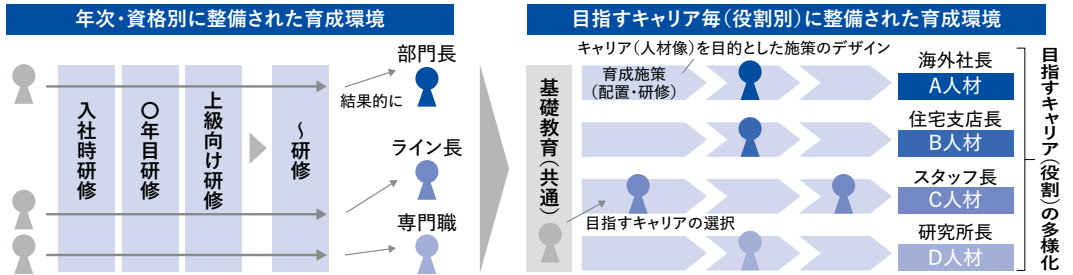
	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
全社専門領域数(ポスト)	29	29	26	28	30
スペシャリティ職認定済専門領域数(ポスト)	18	19	22	21	22
スペシャリティ職充足率(%)※	62.1	65.5	84.6	75.0	73.3
スペシャリティ職人数(人)	38	39	39	41	43

※ スペシャリティ職が配置されている専門領域数÷全専門領域数

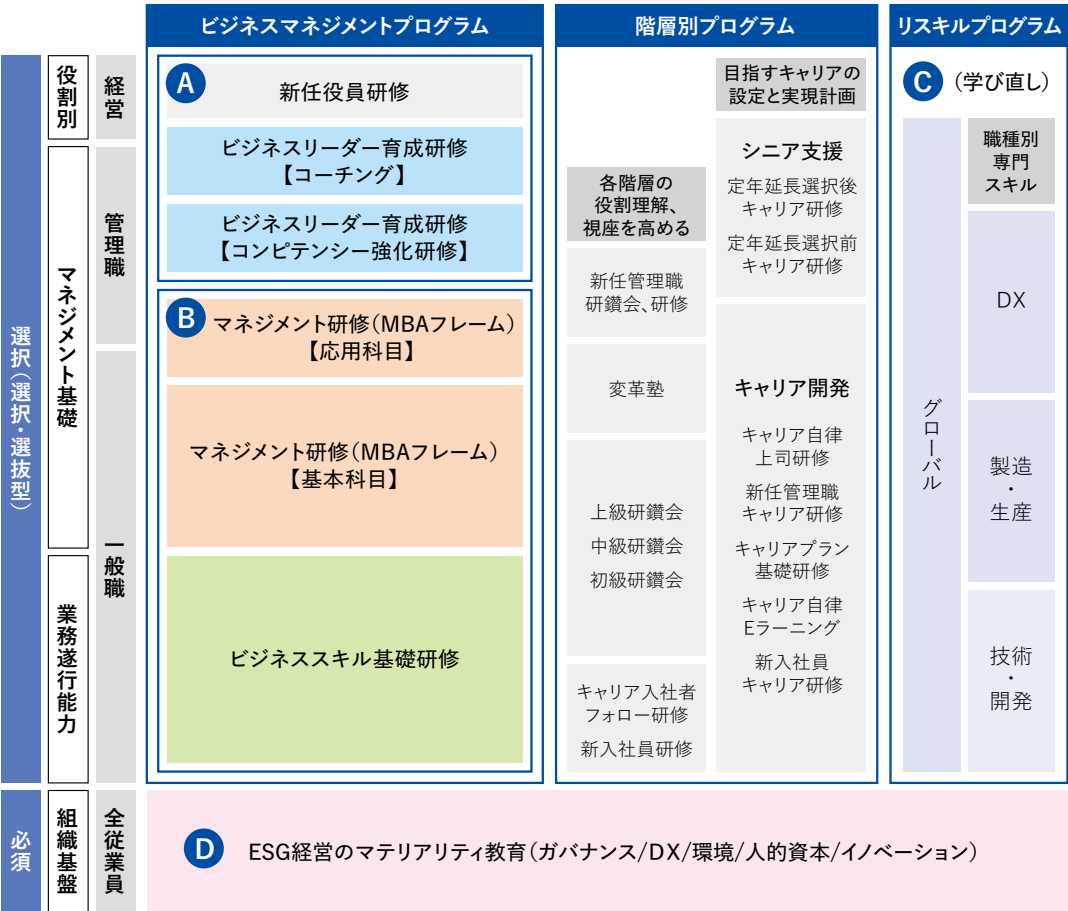
● 事業ニーズに即したリスキル強化

事業を起点とした専門人材育成のため、事業における強化領域に対して、社員一人ひとりの専門性を磨き上げていくことが必要不可欠です。そのため、事業ニーズに即したリスキルとアップスキルを合わせたリスキル教育を展開しております。特にグローバル人材、DX人材、モノづくり人材の育成を強化していきます。

育成体系の転換（イメージ）



育成体系図



- A ビジネスリーダー育成研修：経営幹部の現任者・候補者として相応しい能力を獲得するための選抜型能力開発
- B 役割別能力開発：自己が目指す役割実現に向けた選抜型能力開発
- C リスキル：事業ニーズに即したリスキルプログラム
- D 組織基盤強化：積水化学グループ社員として必須のESG経営リテラシー強化プログラム(知識、意識、姿勢)

1 グローバル人材の育成

Eメールライティングやプレゼンテーション、会議ファシリテーションといった実務に直結するスキル習得の研修や、グローバルな仕事をより具体的に身近に感じてもらうため、駐在員から直接話を聞くグローバルキャリアイベントを開催しています。

半年間に及ぶ「グローバルアカデミー」では、必要なスキルを習得できるプログラムを受講後、実際に1週間海外現地に赴き、フィールドワークや社内外ビジネスパーソンとの対話を通してグローバルビジネスに関する理解を深めます。2025年度の参加者は14名でした。語学力はもちろん、文化的背景の異なる人と協力関係を築くためのスキルや、市場分析・グローバル企業のビジネス展開手法など幅広い要素を学習し、グローバルで働くことを直接肌で感じる機会としています。部署や世代を超えた参加者同士のネットワーク形成にもつながっています。

なお、国内での研修だけでなく、短期トレニーや海外研究機関への学術派遣等、海外で働く機会を多く提供してグローバルに活躍できる人材の育成に取り組んでいます。



「グローバルアカデミー」海外現地プログラムでの様子(タイ)

日本人の海外駐在員数（積水化学グループ）（2025年度）

地域別内訳(人)	
北米・中南米	53
欧州	37
アジア・大洋州	121

2 DX人材の育成

ビジネスプロセスの変革を推進するため、DX人材の育成に注力しています。デジタル技術を活用・応用しつつ事業を推進することができる人材の育成を重視しながら、すべての従業員のDX人材化を目指しています。

具体的には従業員一人ひとりがDXを自分ゴトとしてとらえ、変革に向けて行動できるよう、全従業員を対象としたDXリテラシー教育を展開しています。また、事業を担う人材がさらに高いデジタルスキルを持って、より効率的に業務が進められるよう、座学のほか、社外講師の1対1の指導を受けながら実データを用いて業務課題を解決する講座も導入しています。これらを活用し、DXによる課題解決のスキルを有する人材が増えてきました。さらにスキルを獲得した人材が現場の他のメンバーが抱える業務課題の解決を指導していけるよう、サポートを強化しています。

3 モノづくり人材の育成

モノづくり人材の育成に向けて、基礎研修、専門研修、管理者研修を実施しています。

モノづくり基礎研修は、モノづくり現場の最前線で活躍する従業員を対象に、安全、品質、生産性といったモノづくりに関連する全方位の基礎的知識を学習する機会を設けています。当社グループ独自のeラーニングコンテンツを活用し、各動画視聴後には、より理解度が定着するよう、理解度テストも実施しています。2025年度は620名の方が新たに3,304講座を受講しました。

モノづくり管理者研修は、役職（製造課長、製造係長、現場リーダー）ごとに実施しています。各役職に求められる役割を理解し、実践できるよう、当社グループのモノづくりの考え方を学び、グループディスカッションを通じて、各役職の職務を行うにあたっての課題や自己のレベルアップを、自職場に戻ってからのリーダーシップを修得することを目的としています。2025年度は計29名が受講しました。



ダイバーシティの実現

戦略

基本的な考え方

当社グループでは、2015年に「ダイバーシティマネジメント方針」を制定し、ダイバーシティの推進に取り組んでいます。この方針に基づき、「多様性」を性別、年齢、人種等の違いだけでなく、経歴、価値観、性格等を含めた違いにも着目しています。そして、従業員一人ひとりの違いを理解し、認め、強みとして活かしていきます。

また、すべての従業員が能力を最大限に発揮でき、自己実現ができる会社であり続けるため、当社グループでは多様な人材が定着し、活躍できる環境整備に注力しています。その土台として「働き方改革」と「健康経営」を掲げています。働き方改革では「働き方改革宣言」、健康経営では「健康宣言」を宣誓しています。

WEB [ダイバーシティマネジメント方針/働き方改革宣言/健康宣言](https://www.sekisui.co.jp/sustainability_report/basic_policies/#anc-P04)
https://www.sekisui.co.jp/sustainability_report/basic_policies/#anc-P04

重要人事戦略

- **多様な人材の活躍**
 - ・多様な人材の雇用と定着促進
 - ・ダイバーシティ推進と両立支援
- **活力あふれる環境づくり**
 - ・安心して働ける環境の整備
 - ・健康で働きやすい環境の確保

指標・目標

指標

● 重点KPI: 定着率

全従業員の定着率

〈算定式〉 $(1 - (1 \text{ 年間の離職者数} \div \text{当該年度4月1日時点の従業員数})) \times 100$

● 主要KPI: 女性管理職比率

全管理職における女性管理職(課長職・部長職以上。執行役員・取締役を除く)の比率

● 主要KPI: 女性採用比率

新卒採用、キャリア採用、それぞれの女性採用比率

● 主要KPI: 男女賃金格差

制度上の賃金格差はなく、労務構成(年齢および資格)比による格差

〈算定式〉女性の平均年間賃金 $\div$ 男性の平均年間賃金

〈集計範囲〉全労働者(正規雇用労働者・パート・有期労働者)が対象

正規雇用労働者: 当社から社外への出向者を含む

パート・有期労働者: 契約社員、アルバイト、パートが該当

〈賃金の範囲〉通勤手当等を除く

● 主要KPI: 男性育休取得率

当該年度に育児休職を1日以上取得した男性従業員の割合

〈算定式〉 $\frac{\text{該当期間}^{\ast} \text{に育児休職を取得した男性従業員}}{\text{当該年度に配偶者が出産した男性従業員}}$

※ 積水化学では子が3歳まで

● 主要KPI: 障がい者雇用率

全従業員における障がいのある従業員の比率

〈算定式〉 $\frac{\text{身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者である常用労働者の数}}{\text{常用労働者数}}$

● 主要KPI: 総実労働時間

年間の総実労働時間の実績値

〈算定式〉 $\text{所定内労働時間}(7.5 \text{ 時間}) + \text{所定外労働時間} - \text{有給休暇取得時間}$

● 主要KPI: メンタルヘルス不調による長期休業率

当該年度においてメンタルヘルス不調を理由に1カ月を超える休暇をした従業員の比率

〈算定式〉 $\frac{\text{メンタルヘルス不調により連続1カ月以上休業した従業員数}}{\text{健康管理の対象者数}}$

目標

- 定着率(単体)

前年度比維持・向上
- 女性管理職比率(単体)

5%(2025年度)
- 女性採用比率(単体)

新卒採用女性比率35%(2025年度)
- 男女賃金格差(単体)

前年度比維持・向上
- 男性育休取得率(単体)

75%(2025年度)
- 障がい者雇用率(単体)

2.5%(法定雇用率以上)
- 総実労働時間(単体)

2000時間以下(2025年度)
- メンタルヘルス不調による長期休業率(グループ/国内)

1.0%以下(2025年度)

主な取り組み

多様な人材の活躍

ダイバーシティの基本的な考え方

多様な人材が集い、協働することでビジネスにおける新たな価値創出やイノベーション風土が醸成されることを目指しています。一人ひとりが持ち味を発揮し、いきいきと活躍できる風土と適切な環境をつくり、インクルージョンの輪を広げていくことで、挑戦する風土の醸成につなげていきます。

定着率（積水化学単体）

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
定着率(%)	男性	97.6	97.2	97.6	97.8	98.4
	女性	96.8	96.1	97.2	97.7	98.3
	合計	97.5	97.0	97.5	97.8	98.4

・（1－（1年間の離職者数÷当該年度4月1日時点の従業員数））×100
離職者数は、契約期間満了・役員就任・定年・グループ内移籍を含めない。当該年度4月1日時点の従業員数は、期間を定めない雇用者を対象とする。

定着率（積水化学グループ/国内）

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
定着率(%)	男性	95.9	95.4	94.8	94.7	95.5
	女性	94.2	94.3	93.9	93.2	95.9
	合計	95.5	95.1	94.6	94.4	95.6

1 多様な人材の雇用と定着促進

多様な人材の雇用を目指し、持続経営力の強化に向けた一定の採用規模で継続的に人材を確保すべく新卒採用を進めています。また、事業環境の変化やニーズに合致するようキャリア採用にも注力しています。

定着促進については、個別の事情に左右されず、さまざまな人材が働き続けられるようフレックス勤務や在宅勤務制度等、多様な働き方に対応した制度の整備や、介護・育児・病気等のさまざまなライフイベントと仕事の両立支援を推進しています。

パフォーマンス・データ

役員の構成人数・女性比率（積水化学単体）（2025年度）

	取締役		監査役		役員計	執行役員
	社内取締役	社外取締役	社内監査役	社外監査役		
男性(人)	7	2	2	3	14	30
女性(人)	0	3	0	0	3	2
女性比率(%)	—	60.0	—	—	17.6	6.3

女性役員数と女性管理職数（積水化学グループ/国内〔役員は単体を除く〕）

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
女性役員数*(人)	2	3	4	1	2
女性管理職数*(人)	195	206	240	260	288

※ 2023年度までは非連結を含む、2024年度より非連結を含まず開示

人員構成（積水化学単体）

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員 ^{※1}	男性(人)	3,250	3,226	3,270	3,314	3,405
	女性(人)	652	661	705	748	816
	女性比率(%)	16.7	17.0	17.7	18.4	19.3
正社員 ^{※2}	男性(人)	3,023	3,032	3,119	3,214	3,347
	女性(人)	607	627	668	718	788
	女性比率(%)	16.7	17.1	17.6	18.3	19.1
平均勤続年数 ^{※2}	男性(年)	17.6	17.9	17.1	17.1	17.0
	女性(年)	12.9	13.1	12.2	12.0	12.2
管理職（課長職）	男性(人)	700	790	801	831	885
	女性(人)	45	47	57	64	73
	女性比率(%)	6.0	5.6	6.6	7.2	7.6
管理職 （部長職以上）	男性(人)	635	558	577	571	565
	女性(人)	15	17	14	15	14
	女性比率(%)	2.3	3.0	2.4	2.6	2.4
全管理職	男性(人)	1,335	1,348	1,378	1,402	1,450
	女性(人)	60	64	71	79	87
	女性比率(%)	4.3	4.5	4.9	5.3	5.7
新任管理職	男性(人)	54	70	53	56	48
	女性(人)	3	6	5	6	7
	女性比率(%)	5.3	7.9	8.6	9.7	12.7
係長級 ^{※3}	男性(人)	795	827	880	928	972
	女性(人)	113	127	145	163	194
	女性比率(%)	12.4	13.3	14.1	14.9	16.6

※1 直接雇用関係のある労働者（正社員および非正規社員を含む、当社から社外への出向者を含む、社外から当社への出向者は除く）
※2 雇用期間に定めない従業員（当社から社外への出向者を含む、社外から当社への出向者は除く）
※3 ビジネスキャリアコース上級資格の従業員

人員構成（積水化学グループ／国内）

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員	男性(人)	15,857	15,822	15,767	15,738	15,609
	女性(人)	5,069	5,195	5,202	5,209	4,995
	女性比率(%)	24.2	24.7	25.0	24.9	24.2
新卒採用	男性(人)	405	448	508	489	433
	女性(人)	150	183	180	160	142
	女性比率(%)	27.0	29.0	26.0	24.7	24.7
管理職（課長職）	男性(人)	2,865	3,031	3,110	3,073	3,146
	女性(人)	168	178	204	224	254
	女性比率(%)	5.5	5.5	6.0	6.8	7.5
管理職 （部長職以上）	男性(人)	1,533	1,400	1,398	1,504	1,427
	女性(人)	27	28	26	36	34
	女性比率(%)	1.7	2.0	2.0	2.3	2.3
全管理職	男性(人)	4,398	4,431	4,508	4,577	4,573
	女性(人)	195	206	230	260	288
	女性比率(%)	4.2	4.4	4.9	5.4	5.9
新任管理職 ^{※4}	男性(人)	191	191	194	137	182
	女性(人)	22	22	23	18	32
	女性比率(%)	10.3	10.3	10.6	11.6	15.0

※4 2023年度までは非連結を含む、2024年度より非連結を含まず開示

正社員年齢構成（積水化学単体）（2025年度）

	30歳未満	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳以上
男性(人)	405	768	656	1,155	363
女性(人)	179	243	129	189	48
女性比率(%)	30.7	24.0	16.4	14.1	11.7

・雇用期間に定めのない従業員(当社から社外への出向者を含む、社外から当社への出向者を除く)

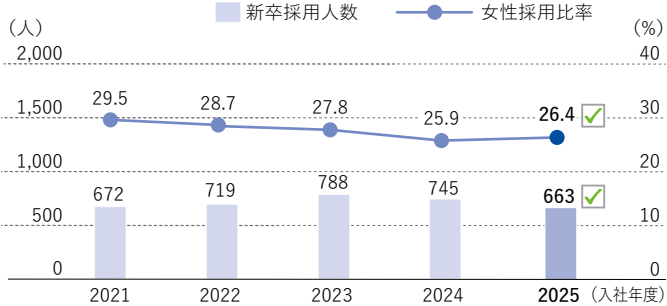
採用（積水化学単体）

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
新卒採用※1	男性(人)	63	64	83	92	84
	女性(人)	18	25	38	36	39
	女性比率(%)	22.2	28.1	31.4	28.1	31.7
キャリア採用	男性(人)	19	50	75	90	91
	女性(人)	3	9	15	26	22
	女性比率(%)	13.6	15.3	16.7	22.4	19.5
	キャリア採用比率※2(%)	21.4	39.9	42.7	47.5	47.9

※1 社会人未経験で学校(大学・大学院等)卒業後に初めて入社した社員

※2 キャリア採用(経験者採用)比率:全採用者に占めるキャリア採用者の比率

新卒採用人数と新卒女性採用比率（積水化学グループ／国内）



・一部の持分法適用関連会社を含む

グループ共通研修実績（積水化学グループ／国内）

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
新入社員導入研修(人)	150	152	158	190	194

キャリア入社者研修（積水化学単体）

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
受講者数(人)	35	58	74	131	119

・2024年度上期までは半期に一度開催。2024年9月より毎月開催に変更

離職率（積水化学単体）

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
離職者(人)	男性	74	85	76	69	54
	女性	20	25	19	16	13
	合計	94	110	95	85	67
離職率(%)	男性	2.4	2.8	2.4	2.2	1.6
	女性	3.2	3.9	2.8	2.3	1.7
	合計	2.5	3.0	2.5	2.2	1.6

・算定式:(1年間の離職者数÷当該年度4月1日時点の従業員数)×100

離職率（積水化学グループ／国内）

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
離職率(%)	男性	4.1	4.6	5.2	5.3	4.5
	女性	5.8	5.7	6.1	6.8	4.1
	合計	4.5	4.9	5.4	5.6	4.4

3年後定着率（積水化学単体）

	2019年度入社	2020年度入社	2021年度入社	2022年度入社	2023年度入社
入社3年後の定着率(%)	93.1	89.6	89.0	95.5	90.7

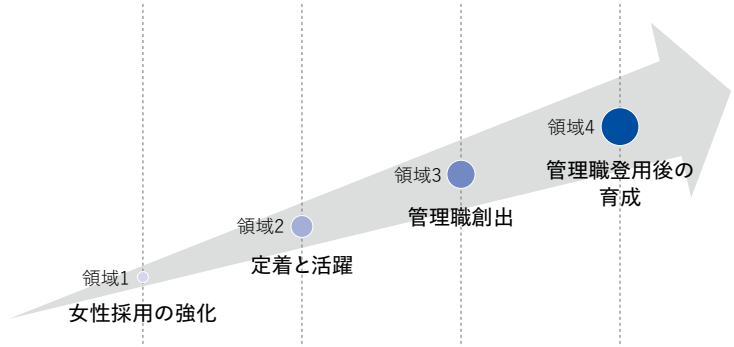
・算定式:X-2年度の入社者のうち、X年度末の在籍者の割合

2 ダイバーシティ推進と両立支援

2-1 ジェンダーダイバーシティの推進

女性の活躍推進は、「女性採用の強化」、「定着と活躍」、「管理職創出」、「管理職登用後の育成」の4領域に分けて取り組みを進めています。

女性の活躍支援4領域



テーマ	目標(2030年)	2025年度実績	主な取り組み
女性採用の強化	女性採用比率 35%	31.7%	・女性管理職のインタビュー記事掲載
定着と活躍	10年後定着率 95%	56.8%	・女性キャリアセミナー(若手層向け、産休・育休復帰後向け) ・実態把握調査
管理職創出	管理職比率 8%	5.7%	・女性キャリアディベロップメントプログラム
管理職登用後の育成	上級管理職 15名	5名	・女性管理職メンター制度

管理職登用後の育成施策の拡充

上級管理職層の多様化に向け、その候補人材を対象とした女性管理職メンター制度を開始しました。本施策は2024年度にトライアルを行い、2025年度より正式に導入しています。自社グループからメンターを選出することで、メンティー(女性管理職)は現業を通じたスキル研鑽や経営層の視座に触れ、マインドとスキル両方の成長につながっています。なお、役員層については、女性比率30%を目標と定めています。

パフォーマンス・データ

女性対象の研修実績（積水化学グループ／国内）

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
女性CDP研修 (選抜)	女性本人(人)	58	49	48	55	55
	上司(人)	55	46	46	52	53
女性キャリア セミナー受講者数 (公募)	若手層(人)	—	55	36	19	27
	育児中(人)	—	73	34	23	21
	全階層(人)	—	67	37	—	—

男女賃金格差（積水化学単体）（2025年度）

正社員(%)	正社員以外(%)	全体(%)
71.8	107.4	71.8

・制度上の賃金格差はなく、労務構成(年齢および資格)比による格差
〈算 定 式〉女性の平均年間賃金÷男性の平均年間賃金
〈集 計 範 囲〉全労働者(正規雇用労働者・パート・有期労働者)が対象
正規雇用労働者:当社から社外への出向者を含む
パート・有期労働者:契約社員、アルバイト、パートが該当
〈賃金の範囲〉通勤手当等を除く

2-2 障がい者の活躍推進

障がい者雇用についてはダイバーシティ推進の主要施策の一つとして、グループ全体で雇用の促進と定着・活躍に向けて取り組みを進めています。

積水化学(単体)での採用活動では障がい者の方の特性と職場・業務内容とのマッチングを最優先に考え、職場見学や体験実習等を行っています。入社後は定期的に面談を行い対象者の方と所属部署双方へフォローをしています。

2025年度は就労移行支援事業所に通う学生の方を対象とした説明会を実施しました。当社で活躍している障がい者社員による説明を行い、参加者からは実際に働くイメージを持てたとの感想をいただきました。

グループ各社の障がい者雇用の促進については採用活動の支援や人事担当者を対象とした勉強会を実施しています。



障がい者雇用説明会

パフォーマンス・データ

障がい者雇用率（積水化学単体）

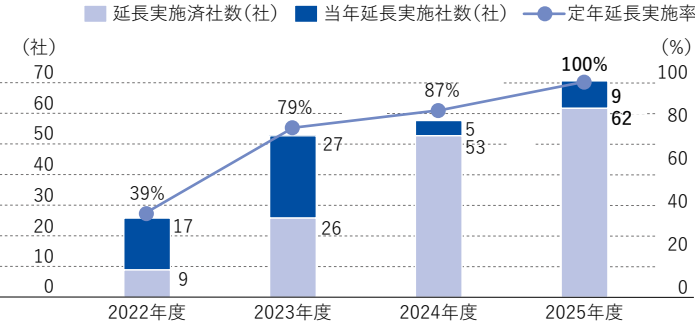
	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
障がい者雇用率(%)	2.5	2.3	2.4	3.1	2.7

- ・障がい者雇用状況報告書(基準日:2025年6月1日)に準ずる
- ・特例子会社を含む

2-3 シニアの活躍推進

当社グループでは、年齢を問わず、一人ひとりが主役として輝き、挑戦を続けて活躍することを推進すべく、2025年度、積水化学(単体)を含めたグループ全体で65歳への定年延長の実施が完了しました。また、定年延長を選択した社員を対象に、定年延長後の役割や業務を確実にイメージしてもらうための研修を実施しています。

定年延長の実施状況



パフォーマンス・データ

シニア対象研修実績

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
定年延長選択後キャリア研修(管理職)(人)	35	55	42	57
定年延長選択後キャリア研修(一般職)(人)	34	11	27	43
定年延長選択後キャリア研修(グループ会社)(人)	50	127	55	106
【必須】定年延長選択前キャリア研修(57歳)(人)	94	69	326	185
【任意】定年延長選択前キャリア研修(50～56歳)(人)	60	41		

- ・定年延長選択前キャリア研修は2023年度まで積水化学工業単体のみ対象
- ・定年延長制度のグループ会社への展開進展に伴い、2024年度より定年延長選択前キャリア研修の対象をグループ会社全社へも拡大

2-4 グローバル人材の活躍

世界各地域の現地経営幹部や従業員を対象にビジョンキャラバンを行い、長期ビジョンの理解と従業員の挑戦促進に向けた対話を継続しています。また、従業員がそれぞれの職場で持ち味を発揮できるよう、エリアに根差した人材育成を展開しています。国内外で、外国籍従業員の採用、定着支援、育成を実施しています。

海外現地の人材開発

中国エリアの地域統括会社が主導し、2024年度に「経営者後継者育成プログラム」を開始しました。経営トップ人材の輩出を目指し、中国内のグループ各社より次世代幹部候補7名が集い、10カ月にわたり研鑽を重ねました。ビジョンや戦略の策定、イノベティブなアイデアの創出、実行計画の立案等を体系的に学習し、全社に向けた提言を行います。プログラムへの参加を通じたメンバー一人ひとりの成長に加え、会社を超えた参加者同士の交流に地域内のシナジーが期待できる、有意義な活動となりました。



パフォーマンス・データ

従業員数内訳（積水化学グループ）（2025年度）

項目	人数
従業員数合計	26,752
日本	19,906
北米・中南米	2,251
欧州	1,052
アジア・大洋州	3,543

2-5 両立支援

・育児と仕事の両立支援

育児と仕事の両立支援については、出産・育児などのライフイベントに対応できるよう、法定を上回る制度や経済的支援を整備するとともに、制度が取りやすい環境づくりに注力しています。

積水化学（単体）の制度では、育児休職は3歳誕生日月末まで、育児短時間勤務は中学校入学前日まで利用することができます（フレックス勤務と併用可）。

環境づくりとしては、人事部長によるメッセージの発信や、育児休職を取得した男性社員を部下に持つ上司による座談会の実施などを通じ、制度周知や理解促進を図っています。

これらの取り組みに加え、男性社員の育児休職取得率（2024年度90.1％）などの実績が評価され、2025年度厚生労働省より次世代育成支援対策推進法の特例認定「プラチナくるみん」を取得しました。



WEB 「プラチナくるみん」認定の取得について
https://www.sekisui.co.jp/news/2025/1441178_41954.html

育児関連制度の利用（積水化学単体）

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
育児休職取得率（％）※1	男性	47.3	68.1	69.8	90.1	93.3 ☒
	女性	100	100	97.1	92.9	100
育児休職平均取得日数（日）※2	男性	38.8	29.1	47.3	59.9	79.1
	女性	293.8	358	371.7	322.1	398.8
育児休職復職率（％）	男性	100	100	100	100	100
	女性	91.7	100	96.0	100	100

※1 産後休業中は除く。2024年度より、入社前に子が誕生した者および出向者は集計の対象には含めない
※2 2022年度より、該当年度に育児休職取得可能期間が終了した従業員の育児休職平均取得日数

・介護と仕事の両立支援

すべての団塊の世代が後期高齢者となる2025年を契機に、介護と仕事に関する実態把握調査をグループ一体で行いました。調査結果から、介護に携わる従業員は今後、現在と比べて10倍以上になることが推測されました。制度関連の情報を周知したり、従業員の実体験を発信するなど、引き続き介護と仕事の両立に向けた組織風土づくりに注力していきます。

・病気（治療）と仕事の両立支援

さまざまな疾病を抱えながらも働き続けられるよう、制度の拡充とともに理解促進に向けた啓発を進めています。

両立支援制度の利用実績 1（積水化学単体） (人)

制度名	主な内容		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
育児短時間勤務	子が中学校入学の前日まで取得可能（法定は3歳まで）	男性	0	0	2	2	6
		女性	64	70	78	65	111
		合計	64	70	80	67	117
就業時間の変更	子が中学校入学の時期に達するまで最大60分始業時間、終業時間の繰り上げ、繰り下げが可能	男性	3	1	1	3	3
		女性	4	0	3	0	2
		合計	7	1	4	3	5
ファミリー休暇	子または孫が高校入学まで年間3日間の特別有給休暇を付与	男性	156	152	174	208	300
		女性	54	68	77	86	102
		合計	210	220	251	294	402
介護休職	対象者1人につき通算93日まで取得可能（1人目の対象者は最大1年間取得可能）	男性	2	1	2	4	2
		女性	1	1	1	0	0
		合計	3	2	3	4	2
介護短時間勤務	対象者1人につき最大3年間、1週あたり2日または1日あたり4、5時間まで取得可能	男性	1	1	0	1	1
		女性	0	2	2	1	0
		合計	1	3	2	2	1

両立支援制度の利用実績 2（積水化学単体） (人)

制度名	主な内容		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
積立年休（子育て事由）	満18歳までの子が対象、時間単位で取得	男性	13	32	43	52	48
		女性	37	52	52	54	64
		合計	50	84	95	106	112
積立年休（私傷病事由）	日単位（連続した10営業日以上）・時間単位で取得	男性	35	58	71	64	60
		女性	13	46	40	42	38
		合計	48	104	111	106	98
積立年休（介護事由）	配偶者、父母、子などが対象、日単位、時間単位で取得	男性	2	10	28	36	40
		女性	12	20	17	14	11
		合計	14	30	45	50	51
積立年休（看護事由）	配偶者、父母、子などが対象、日単位・時間単位で取得	男性	11	37	58	70	74
		女性	24	38	45	39	45
		合計	35	75	103	109	119
積立年休（不妊治療事由）	日単位・時間単位で取得	男性	0	0	2	1	1
		女性	1	4	5	4	0
		合計	1	4	7	5	1
積立年休（ボランティア事由）	日単位・時間単位で取得	男性	0	1	6	10	11
		女性	0	0	3	6	4
		合計	0	1	9	16	15

・積立年休は、失効する年次有給休暇のうち、年間40日を限度として積立することができ、目的に応じて日、時間単位で取得可能

P111 年次有給休暇の取得状況

社外からの評価

男女問わず共働き・共育てが可能となる両立支援の取り組みが特に優れた企業として、経済産業省と東京証券取引所より「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」に初めて選定されました。

WEB Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業
https://www.sekisui.co.jp/news/2026/1450065_42699.html



■ 活力あふれる環境づくり

● 安心して働ける環境の整備

当社グループでは、「働き方改革宣言」のもと、労働時間削減の取り組みに加え、仕事の生産性向上に取り組んでいます。限られた時間で成果を最大化する生産性の高い働き方を追求するためには、従業員が自律的に働くこと、あわせて上司による自律支援型マネジメントが重要です。この考えを浸透させるため「働き方改革ガイドライン」、「働き方改革e-ラーニング」を従業員に展開するとともに「自律支援型上司研修」を実施しています。

柔軟な働き方の実現に向けては、グループ全体で在宅勤務やフレックス勤務等の制度拡充を進めており、出社とりモートワークの共存が定着しました。また「配偶者転勤等休職」、「出生サポート休職」といった、当社で継続的にキャリアを形成できる仕組みも拡充させています。

これからも会社と労働組合が密接なコミュニケーションを持ち、労使の共通課題について建設的な協議を重ね、労使委員会を通じて柔軟な働き方等に関する制度改定を進めていきます。

WEB 働き方改革宣言
https://www.sekisui.co.jp/sustainability_report/basic_policies/#anc-P04

パフォーマンス・データ

自律支援型上司研修実績（積水化学グループ／国内）

研修名	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
自律支援型上司研修(人)	202	74	113	98

労働時間、有給休暇取得実績（積水化学単体）

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
一人あたりの月平均時間外就業時間(時間) ^{※1}	18.2	19.0	18.7	19.3	20.3
一人あたりの年平均総労働時間(時間) ^{※2}	1,925	1,932	1,919	1,929	1,944
有給休暇取得率(%) ^{※3}	64.9	66.6	74.7	71.8	68.4
一人あたり平均有給休暇取得日数(日)	12.5	12.8	14.1	13.6	13.2

・管理職、出向者を除く

※1 時間外就業時間は、所定労働時間7.5時間を基準として、1人あたりの月平均時間を算出

※2 所定内労働時間(7.5時間)＋所定外労働時間－有給休暇取得時間

※3 有給休暇取得率＝有休取得日数計÷有休付与日数計

労働組合加入者数

積水化学(単体)には労働組合として「積水化学労働組合」があります。ユニオンシップ制をとっており、組合員資格を有する従業員の100%が当組合に加入しています(2025年度は2,484人)。

● 健康で働きやすい環境の確保

健康経営の推進

「従業員は社会からお預かりした貴重な財産である」という考えのもとに、従業員の心身の健康推進に取り組んでいます。2019年3月に当社グループが目指す健康経営^{※1}の理念やあり方をまとめた「健康宣言」ならびに「健康経営基本方針」を制定しています。また健康経営戦略マップを活用し、健康経営を推し進めています。

WEB 健康宣言/健康経営基本方針
https://www.sekisui.co.jp/sustainability_report/basic_policies/#anc-P04

※1 「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標

WEB 健康経営戦略マップ
https://www.sekisui.co.jp/sustainability_report/pdf/csr_strategy_map.pdf

積水化学グループ健康宣言

積水化学グループは、「従業員は社会からお預かりした貴重な財産である」という考え方に基づき、従業員の健康管理に取り組んできました。この取り組みをさらに一歩進め、従業員の健康推進を経営戦略としてとらえて、すべての従業員が、心身ともにそして社会的にも良好な状態である **Well-Being** であることを目指します。

積水化学グループ 健康経営基本方針

すべての従業員の **Well-Being** を達成し、多様な人材がいきいきと働ける職場づくりを目指します。

- ・健康管理(守り)から働きがい・やりがいの向上(攻め)まで包括的な健康推進を実践します。
- ・従業員一人ひとりの意識と行動を進化させ、生産性の向上を目指します。
- ・従業員が自分の力で継続的に、今と未来のWell-Beingを目指すよう支援します。
- ・従業員のWell-Beingをとおして、本人やその家族、お客様の幸せを実現し、社会に貢献することを目指します。

「健康経営」で解決したい経営課題

- 健やかな心身で生産性向上に貢献
- 少子高齢化への対応
- エンゲージメントスコア向上への貢献
- Well-Being文化の創造と醸成

取り組み1 健康診断と生活習慣病対策

セキスイ健康保険組合(以下、健保)とのコラボヘルスの充実を図り、当社グループ全社で統一した健康診断の実施、健康管理システムの導入、50人未満の事業場に対応できるセキスイ・ヘルス・ネットワーク(SHN)の構築等により、小規模事業場も含めた健康増進に取り組んでいます。また、生活習慣病等の重症化・疾病予防に向けて、当社グループ基準のハイリスク値を定め、ハイリスク値に該当する従業員に適切な健康管理が実施されていることを確認しています。

7つの健康習慣応援プログラム

生活習慣病対策の一環として、2019年度より7つの健康習慣に着目した健康習慣応援プログラムであるe-ラーニングを定期的 to 実施し、7つの健康習慣の実践を推奨しています。2025年度は健康支援アプリを利用したイベントを4回開催し、延べ3,584人が参加しました。秋のウォーキングイベントは、個人戦に加えてチーム戦を開催し、参加した人のうち92.6%がイベントを楽しめた、92.2%が運動や生活習慣の改善につながったと回答しました。睡眠イベントでは、参加前と参加後で睡眠の質が良くなった人が19.7ポイント増え、勤務日のプレゼンティーズム測定によるパフォーマンスも64.8から69.2と4.4ポイント上昇しました。

P.114 プレゼンティーズム測定

パフォーマンス・データ

健康診断と生活習慣病対策（積水化学グループ/国内）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
健康診断受診率(%)	99.5	99.7	99.6	99.8	99.8
二次検査受診率(%)	70.6	69.7	68.5	70.0	72.9
適正体重者率(%) ^{※1}	64.8	65.1	64.9	64.6	63.9
有所見者率(%) ^{※2}	60.6	59.8	58.7	59.0	58.9
生活習慣病者率(%) ^{※3}	50.0	49.7	48.9	48.5	49.2
ハイリスク者率(%) ^{※4}	1.18	0.98	0.94	1.08	1.04
ハイリスク者管理状況の確認実施率(%) ^{※5}	98.0	—	100	100	100
喫煙率(%)	29.8	28.9	28.2	27.7	27.3
飲酒習慣率(%) ^{※6}	18.7	17.1	18.1	18.9	26.6
運動習慣率(%) ^{※7}	22.0	22.6	24.5	25.2	26.0
朝食摂取率(%) ^{※8}	68.9	69.0	68.5	68.1	68.6
適正な間食率(%) ^{※9}	82.9	83.1	82.5	82.1	81.5
睡眠充足率(%) ^{※10}	68.9	68.0	67.4	66.7	65.2

※1 適正体重者率: BMI18.5以上かつ25.0未満である者の割合
※2 有所見者率: 定期健康診断において、積水化学グループ基準5項目(血圧・糖代謝・脂質・肝機能・貧血)のうち1項目以上該当した者の割合
※3 生活習慣病者率: 定期健康診断において、積水化学グループ基準4項目(BMI・血圧・糖代謝・脂質)のうち1項目以上該当した者の割合
※4 ハイリスク者率: 定期健康診断において、積水化学グループ基準のハイリスク値に該当した者の割合
※5 ハイリスク者管理状況の確認実施率: 定期健康診断において、積水化学グループ基準のハイリスク値に該当した者への適切な健康管理実施状況の確認
※6 飲酒習慣率: 2023年度まで「頻度が時々または毎日かつ飲酒日の1日当たりの飲酒量が2合以上の者の割合」、標準的な質問票変更のため2024年度より「頻度が週3日以上かつ飲酒日の1日当たりの飲酒量が1合以上の者の割合」
※7 運動習慣率: 1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上、1年以上実施している者の割合
※8 朝食摂取率: 朝食を週5回以上、摂取している者の割合
※9 適正な間食率: 朝昼夕の3食以外の間食や甘い飲み物を時々摂取又はほとんど摂取しない者の割合
※10 睡眠充足率: 睡眠で休養が十分にとれている者の割合
・2025年度データは2026年7月現在、集計中
・精度向上のため過去にさかのぼり一部数値を見直している

7つの健康習慣応援プログラム（積水化学グループ/国内）

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
7つの健康習慣認知率(%)	69.7	75.9	83.4	85.0	88.2
七冠王アプリ参加率(%)	11.8	16.0	16.4	17.1	18.2

・七冠王アプリ参加率:健康支援アプリを活用した7つの健康習慣(平均余命に関連するとされている習慣)応援プログラムに参加している者の割合。関係会社従業員・派遣社員を含む

・精度向上のため過去にさかのぼり一部数値を見直している

● 取り組み2 メンタルヘルス

メンタルヘルス対策として以下の取り組みを行っています。

1 ストレスチェックの活用

50人未満の事業場を含む当社グループ全社でストレスチェックを実施しています。2019年度から集団分析を必須化し、2025年度のグループ全社の集団分析は100%、事業場における詳細な集団分析は93.6%実施しています。またストレスチェックにもとづく職場環境改善の実施率は64.8%となりました。事業場担当者等を対象に集団分析方法を学ぶ動画配信、職場環境改善実践研修を継続的に開催しており、今後も各事業場の自律的な活動を促進し、より良い職場風土づくりを推進していきます。

パフォーマンス・データ

ストレスチェック（積水化学グループ/国内）

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
ストレスチェック受検率(%)	95.2	95.5	96.4	97.0	96.9
高ストレス者率(%)	16.4	17.2	16.5	16.2	15.8

・ストレスチェック実施対象会社:セキスイ健康保険組合に加盟している会社(一部関係会社除く)

・高ストレス者率:ストレスチェック実施対象会社(一部関係会社除く)を対象に算出

2 メンタルヘルス研修

当社グループ全従業員向けのセルフケア研修、管理職向けのラインケア研修、新入社員向けのメンタルヘルス研修を毎年実施しています。また、環境の変化が大きい新任管理職、キャリア入社者、海外赴任者を対象にWebによるストレスマネジメント研修(iCBTトレーニング)を実施し、ストレスのセルフコントロール指標で向上がみられています。各研修を通じて、従業員一人ひとりのメンタルヘルスリテラシーの向上を目指しています。

パフォーマンス・データ

メンタルヘルス研修への参加状況（積水化学グループ/国内）

研修名	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
全従業員向けセルフケア研修受講率(%)	74.8	83.5	84.7	86.7	85.1
管理職向けラインケア研修受講率(%)	91.0	90.8	57.9*	67.5*	92.5
新入社員向け研修受講率(%)	—	—	94.5	95.9	95.7

※ 管理職向けラインケア研修受講率:2023年度、2024年度はライン長のみ必須受講

3 安心して気軽に相談できる相談センターの充実

当社グループで働く従業員であれば雇用形態にかかわらず誰でも利用できる相談センターを設置し、セーフティネットとしての機能を強化しています。

● 取り組み3 安心して働ける職場と制度

化学物質や作業姿勢、騒音等、職場に存在するさまざまな健康障害要因に対して、労働安全衛生マネジメントシステムの活用等を通じて、当社グループ全体で改善活動を推進しています。また、健康な従業員だけでなく、病気を抱える従業員が配慮された環境の中で安心して働くことができるよう、各種社内制度の充実に努めています。

海外駐在員の健康管理

赴任前・帰任時健診に加え、一時帰国等を利用した赴任中における年1回の健康診断実施の徹底、渡航地域に応じた会社費用負担による予防接種の推奨など、海外駐在員の健康管理に取り組んでいます。また、2025年度からは海外駐在員向けのこころのケアを拡充するため、当社グループの海外駐在員および帯同家族が利用できるカウンセリングサービスを開始し、延べ15件の相談がありました。

ライフステージ別健康課題への対策

2025年度は、女性の健康課題解決に向けて、女性従業員向け、全従業員向け、管理職向けの女性の健康に関するe-ラーニングを実施しました。女性従業員向けe-ラーニングでは、年代別の健康課題をテーマとして「プレコンセプションケア」、「働く女性の健康」を実施し、2,345名が受講しました。また、2025年度は、前年度の参加者アンケートで要望が多かった「働く女性の更年期障害」をテーマとした外部講師によるオンラインセミナーを実施しました。当日は希望者202名が受講し、満足度94.2%、理解度99.3%でした。男性従業員向けには、前年度参加者満足度が高かった「男性更年期」に関するe-ラーニングを引き続き実施し、2025年度は7,100名が受講しました。いずれのセミナーも従業員のニーズに応じた生物学的性別やライフステージ特有の健康課題について理解を深める機会となりました。また、産学連携によるITを活用した更年期世代(男女)の健康に関する共同調査を実施し、生物学的性差を考慮した健康施策のあり方に関して検討を進めています。

引き続き、すべての従業員が安心して働ける職場風土醸成の推進に向けて取り組んでいきます。

パフォーマンス・データ

女性の健康課題に関する施策への参加状況（積水化学グループ/国内）

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
全従業員向け女性の健康セミナー受講率(%)	74.4	67.1	—	70.8	70.1
管理職向け女性の健康セミナー受講率(%)	—	91.7	76.9	78.3	79.1
女性従業員向け女性の健康セミナー受講率(%)※	—	65.0	67.7	4.6	52.7

※ 女性従業員向け女性の健康セミナー受講率：2022、2023、2025年度はe-ラーニング受講率、2024年度はウェビナー開催当日の受講率

● 取り組み4 グループ一体での取り組み

健康経営推進をグループ一体で取り組むために、健康経営優良法人大規模法人部門のグループ適用を進めています。事前アセスメントにより、健康増進活動に取り組んでいるグループ会社をグループ適用対象としています。2019年度からはグループ適用会社の情報交換会を開始し、各社ごとに健康経営目標を作成、達成度を共有する仕組みのもと、グループ一体での活動を推し進めています。また、全事業場(約300事業場)に健康管理責任者と担当者を配置して、確実に健康経営が推進されるよう体制を整備しています。また、健保と毎月ワーキンググループを開催している他、年に1回開催しているヘルスアップ委員会には労働組合の代表者も参加し、情報共有および施策の協議を行っています。

※ 健康施策運営への投資額は、健康保険組合とあわせて年額約8億5千万円(法定健診費用除く)

● 取り組み5 働きがいと生産性の向上

生産性指標の確立を目指し、主な指標7項目を含め、計29項目のKPIを定めて各健康施策を展開しています。

社外からの評価

全社的な視野で従業員の健康に関する課題解決に取り組んでいることが認められ、当社グループ国内関係会社33社とともに9度目の「健康経営優良法人(大規模法人部門(ホワイト500))」に認定されました。

WEB 健康経営優良法人(大規模法人部門(ホワイト500))
https://www.sekisui.co.jp/news/2026/1449644_42699.html



パフォーマンス・データ

主要7項目（積水化学グループ/国内）

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
メンタルヘルス不調による長期休業率(%)※5※6	1.02	1.13	1.14	1.28	1.25✔
7つの健康習慣4つ以上実施率(%)※5	54.0	63.9	63.5	64.5	65.0
職場環境改善実施率(%)※5	64.9	57.3	63.0	69.1	64.8
プレゼンティーズム(%)※1※5	64.7	57.6	57.6	58.3	58.9
アブセンティーズム(日)※2※5	1.31	2.34	3.05	2.88	2.77
理想的健康状態にいる人(%)※3	—	33.1	31.9	33.3	33.6
ワークエンゲージメント※4	—	3.05	3.01	3.04	3.05

※1 プレゼンティーズム：勤務はしているものの、健康上の問題によって完全な業務上パフォーマンスが出せない状態。算出においては0から10までの尺度上で、過去4週間(28日間)の勤務日における総合的なパフォーマンスを自己評価した数値を採用しており、高いほど損失が少ないことを示す。WHO-HPQを用いて調査。2025年度調査対象人数19,883人、回答率96.8%

※2 アブセンティーズム：傷病による欠勤。2022年度より実数計算。2025年度調査対象人数19,883人、回答率96.8%

※3 理想的健康状態にいる人：OECD「良い暮らし指標(BLI: Better Life Index)」の調査項目を参考に質問項目を作成し、普段の心と身体の主観的な健康状態が「とても良い、良い」と回答した人の割合

※4 ワークエンゲージメント：ワークエンゲージメント測定において最も広く活用されているユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度の9項目版を使用し、9項目を合算した平均値。2025年度調査対象人数19,883人、回答率96.8%

※5 精度向上のため過去にさかのぼり一部数値を見直している

※6 当該年においてメンタルヘルス不調を理由に1か月を超える休暇をした従業員の比率



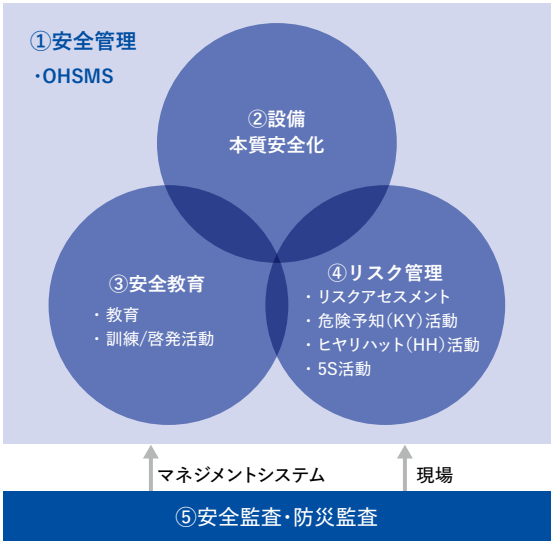
戦略(姿勢・考え方、リスク認識)

基本的な考え方

積水化学グループでは、従業員が安全に安心して働くことができる職場づくりは、企業としての責任であり経営における最重要課題の1つであると考えています。この考えのもと、①～⑤の5つのテーマを柱とするトータルセーフティー活動(労働災害ゼロ、設備災害ゼロ、通勤災害ゼロ、疾病長欠ゼロ)に取り組んでいます。しかし、いくら会社が安全・安心な環境を整えても、そこで働く従業員一人ひとりが「自分の身は自分で守る」ことをしなければ、事故を防ぐことはできません。各個人の安全行動がなくては、安全は成り立たないのです。そのため、安全教育や危険への感受性を高めるための取り組みとともに、「定めたルールを守り、守らせる」風土づくりにも力を入れています。次期中期経営計画においては、全社重大リスクの極小化に向けた取り組みを継続するとともに、増加傾向にある休業災害の低減と、現場リスクの再発掘に注力します(KPI度数率半減:0.4以下、リスク未抽出災害率半減:30%以下)。

- ① OHSMSによる「安全管理」
- ② 設備本質安全化[※]
- ③ 従業員の「安全教育」
- ④ リスクアセスメント等の「リスク管理」
- ⑤ 上記の活動状況を評価する「安全監査・防災監査」

※ 当社グループが推進する「機械安全」活動の名称。生産設備の不安全箇所に対し本質的安全設計方針および安全防護による改善を推進している。



リスク認識

当社グループは安全に関するリスクを以下のとおり認識しています。

- 重大設備災害(火災・爆発)
従業員および近隣住民の身体または財産の棄損、長期業務停止、顧客生産停止、事業継続不可
- 業務に起因した死亡・重篤事故
信頼失墜、風評被害により人材確保困難
- 大規模有害物質漏えい・環境汚染
従業員および近隣住民の身体または財産の棄損、長期業務停止、顧客取引停止、除染費発生
- 環境関連法令の重大違反
信頼失墜、長期業務停止、顧客取引停止、規制強化による事業継続リスク

危険を危険と判断できる人材の育成

当社グループでは、生産現場におけるリスク低減を図るキーマンとして以下の育成を推進しています。

1. セーフティリーダー(SL)
各事業場で安全管理者を補佐し、安全管理活動を推進する人材。各自が所属する事業場で、リスク発掘・改善、安全教育を推進する役割を担っている。
2. セーフティサブアセッサー(SSA)
各事業場における新規導入される生産設備の安全仕様の確保、既存生産設備に関するリスク発掘・改善を担う機械安全のスペシャリスト。

ガバナンス

労働安全に関する体制

労働安全の基本理念として、「積水化学グループ 安全方針」を制定し、全従業員と共有しています。

労働安全衛生に関する取り組みは、サステナビリティ委員会の下に設置した「安全分科会」において方針や活動指針を策定し、生産基盤強化センター安全環境グループの主導のもと、各事業場が実働、推進しています。

当社グループは、労働安全衛生に関する各種データを集計しています。このデータは、生産・施工現場での作業中や研究活動で発生したものであり、グループ社員のほか、事業内で働くグループ外の協力会社のデータを含みます。

2025年度の安全分科会は、10月と3月の計2回開催しました。

実際に労働災害が発生した際には、被災者の雇用形態を含めて情報を収集します。事業場における管理に問題があれば、必要な改善を求めています。

当社グループでは、事業場ごとにISO45001認証の可否を判断し、取得または取得活動を推進しています。認証を取得しない事業場も、ISOの要求事項を反映した安全衛生マネジメントシステムを構築・運用しています。安全監査・防災監査を通じて活動状況のモニタリングを行い、安全管理活動の維持・活性化を促しています。

当社グループの国内外の全生産事業所数(96拠点)に対し、ISO45001の認証取得事業所(39拠点)の割合は41%です。

外部認証(ISO45001)を受けている事業場(国内)

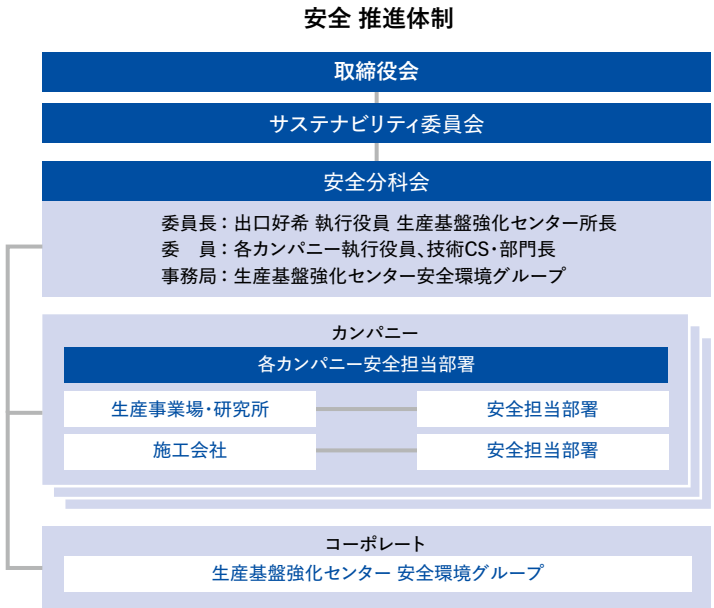
- ・ 積水化学工業株式会社 滋賀栗東工場(西日本積水工業株式会社 本社・岡山製造所を含む)
- ・ 積水化学工業株式会社 群馬工場(東日本積水工業株式会社 本社・亘理事業所を含む)
- ・ 東都積水株式会社 本社工場
- ・ 四国積水工業株式会社
- ・ 奈良積水株式会社
- ・ 千葉積水工業株式会社
- ・ 山梨積水株式会社
- ・ 徳山積水工業株式会社
- ・ 九州積水工業株式会社
- ・ 積水化学工業株式会社 滋賀水口工場
- ・ 積水化学工業株式会社 多賀工場
- ・ 積水化学工業株式会社 京都研究所
- ・ 積水メディカル株式会社 岩手工場
- ・ 積水メディカル株式会社 つくば工場(阿見事業場を含む)
- ・ 積水メディカル株式会社 創薬支援センター
- ・ 積水メディカル株式会社 徳山工場

当社グループの国内の全生産事業所数(52拠点)に対し、ISO45001の認証取得事業所(18拠点)の割合は35%です。

外部認証(ISO45001)を受けている事業場(海外)

- SEKISUI S-LEC AMERICA, LLC.
- SEKISUI S-LEC MEXICO S.A. de C.V.
- SEKISUI S-LEC B.V.
- SEKISUI POLYMATECH EUROPE B.V.
- SEKISUI SPECIALTY CHEMICALS EUROPE S.L.
- SEKISUI DIAGNOSTICS (UK) LIMITED

- SEKISUI SPECIALTY CHEMICALS (THAILAND) CO., LTD.
 - SEKISUI RIB LOC AUSTRALIA PTY.LTD.
 - SEKISUI PILON PTY.LTD.
 - SEKISUI S-LEC (THAILAND) CO., LTD.
 - SEKISUI DLJM MOLDING PRIVATE LTD. Greater Noida
 - SEKISUI DLJM MOLDING PRIVATE LTD. Tapukara
 - SEKISUI DLJM MOLDING PRIVATE LTD. Chennai 1
 - SEKISUI DLJM MOLDING PRIVATE LTD. Gujarat
 - 積水中間膜(蘇州)有限公司
 - 積水医療科技(中国)有限公司
 - 積水医療科技(蘇州)有限公司
- 当社グループの海外の全生産事業所数(44拠点)に対し、ISO45001の認証取得事業所(21拠点)の割合は48%です。



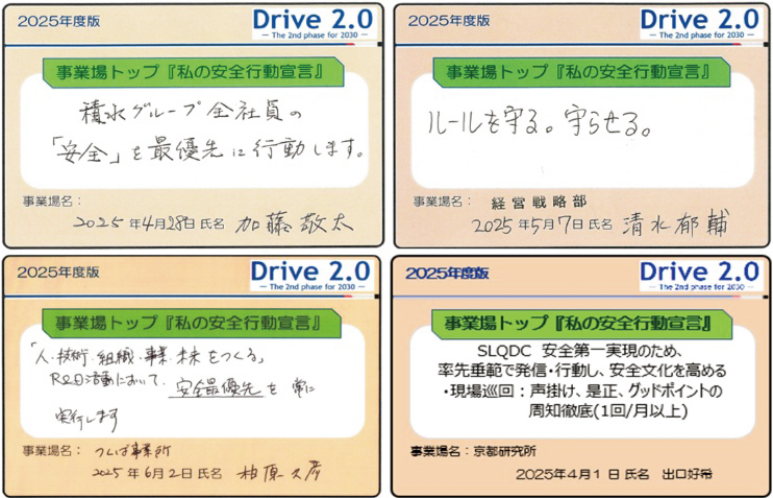
安全衛生委員会の開催

当社グループは、各事業場で法定の「安全衛生委員会」を開催し、労働安全衛生についての労使間での災害調査、対策立案等を行っています。

グループ全体での労使間の会議体として、2019年度まで本社にて「中央安全衛生委員会」を開催していました。2020年度以降は新型コロナウイルス感染症の影響等により、対面の会議の開催を控えていましたが、2022年度から「中央安全委員会」として再開し、労使間で安全活動の課題・対策を議論しています。

各部門トップによる「私の安全行動宣言」の発表

当社グループは、安全活動において、各事業場のトップがリーダーシップを発揮し率先垂範することがもっとも重要であると認識しています。この認識のもと、社長をはじめ各部門のトップが自筆の「私の安全行動宣言」を毎年度発表し、イントラネットに公開しています。



イントラネットに掲載した「私の安全行動宣言」

リスク管理

当社グループでは、安全に関するリスクを以下のとおり特定し、リスク管理を行っています。

● 重大設備災害(火災・爆発)

重大設備災害防止の設備管理基準作成、安全監査におけるマネジメント評価書に設備管理評価項目を追加、設備管理指標を定義してそのデータを活用することでリスク管理を実施しています。

● 業務に起因した死亡・重篤事故

機械設備での挟まれ・巻き込まれ災害は重篤な後遺障害や死亡事故につながる可能性が高いことから、これらの発生リスクを重点的に識別して改善する活動を実施しています。

● 大規模有害物質漏えい・環境汚染

事業活動において環境に著しい影響を与えるリスクをあらかじめ識別して未然防止対策を講じるとともに、発生時を想定した訓練により事業場外への大規模な流出を防止する活動を実施しています。

● 環境関連法令の重大違反

各事業場に適用される環境関連法令・条例を特定してこれらを監査基準として環境監査を実施することで、事業場における重大な法令違反を未然に防ぐ活動を実施しています。

安全監査の実施

当社グループは、労働安全衛生マネジメントシステム評価項目を整備し、各事業場での自己評価およびコーポレートによる安全監査の評価に活用しています。安全監査は、生産事業所・研究所について3年ごとに行っており、2025年度は、国内17事業場を対象に実施しました。より広い視野での現場巡視と密な情報交換を含めた書類審査を実施することができました。評価項目は、全社的な安全管理活動上の課題を勘案し、毎年見直しています。今後も、目的や状況にあわせたより適切な安全監査を実施できるよう、改善を続けていきます。

労働安全アセスメントの実施

当社グループでは、「安全管理規則」第14条で、新規事業等を立ち上げる際に、当該事業部長の責任で労働安全に関する総合的な事前評価を行うように定めています。この安全規則にもとづいて事業を立ち上げるカンパニーが、アセスメントを実施しています。

海外事業場においては、地域・国・州により法令規制が異なります。このため、外部コンサルタント（地域法令有識者）による監査を行い、法令遵守状況を確認しています。

健康診断の実施

従業員に対する健康診断については、ハイリスク者に関する就業判定ガイドライン（健康管理責任者向け）による健康診断結果にもとづき、ハイリスク者に対して、措置を講じています。また、各事業場にて以下の法定健康診断を実施していることを安全監査等で確認しています。

- ・ 特殊健康診断
- ・ 特定業務従事者健康診断

指標・目標

目標

現中期経営計画では、設備への挟まれ・巻き込まれを防ぐことで後遺障害の残るような重大な災害を防止することを目的として、「設備起因災害発生件数ゼロ」をKPIに掲げ、安全活動を推進しています。2025年度の設備起因災害件数は5件でした。

主要実施策	管理指標	現中期最終年度(2025年度)目標	2025年度件数
安全監査、相互巡視、現場リスクアセスメントによる指摘と着実な改善	設備起因災害発生件数ゼロ	0件	5件 

※ 設備起因災害の定義：工場内の機械設備を対象とし、稼働中の機械設備が、そのエネルギーもしくは蓄積されたエネルギーによって、「直接的に」人へ危害を発生させたもの

主な取り組み

安全活動を率先する人材の育成

当社グループは、安全活動を強化するため、セーフティリーダー（SL）認定制度を構築し、2017年度より推進しています。SLは各事業場で安全管理者を補佐し、安全管理活動を推進する人材の資格です。

2025年度には16人（2017年度からの累計合格者217人）のSLが認定試験に合格しました。

SLは各自が所属する事業場でリスク発掘・改善を進めています。同時に、当社グループ内のSLが集結する研鑽会を開催し、安全教育内容の充実や好事例の展開を進めています。

また、2017年度より機械安全活動を推進する「セーフティサブアセッサー（SSA）※」資格取得支援を継続しています。2026年3月現在累計278人が合格し、資格保持者は239人となっています。さらに、その中から、SSAの上位資格である「セーフティアセッサー（SA）※」資格は累計25人が合格し、資格保持者は23人、「セーフティシニアアセッサ（SEA）※」資格は2人が取得しています。

※ 日本認証株式会社による国際安全規格にもとづく機械安全の知識能力を認証する安全資格

■ 新設備安全設計基準

当社グループでは、使用する生産設備に必要な安全仕様を示した「新設備安全設計基準」を、設備本質安全化^{※1}活動のスタートとともに、機械安全のISO/JIS規格を反映させた内容に刷新しました。生産設備改善のための重要な文書として、活用しています。

文書としてもISO/IECガイド51にならって体系化を図り、以下の構成としています。

- A 基準：基本安全基準
- B 基準：共通安全基準
- C 基準：個別安全基準

2020年より、SSA^{※2}資格者12人で構成された改定委員会を発足。年1回の内容改定を目標として活動し、内容のブラッシュアップを行っています。

※1 当社グループが推進する「機械安全」活動の名称。生産設備の不安全箇所に対し本質的安全設計方策および安全防护による改善を推進している。

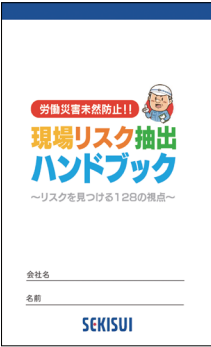
※2 日本認証株式会社による国際安全規格にもとづく機械安全の知識能力を認証する安全資格

■ 相互巡視によるリスク発掘機会の増加・好事例の展開

当社グループは、2021年度より製造拠点間での相互巡視を行っています。これは、各カンパニーの技術・CS部が主体となり、異なる製造拠点間の従業員が、互いの拠点のリスクを発掘し合う取り組みです。3年に1回実施している安全/防災/環境監査では、頻繁な監査ができず、また他事業場の好事例を水平展開するのが困難でした。

相互巡視では、巡視に参加する従業員のリスクへの気付き・感受性を向上させるとともに、巡視を受ける現場リーダー等が他事業場の目線から学ぶことができます。これにより、自事業場のリスクの再認識と好事例の速やかな水平展開が容易になりました。

また、各事業場の安全担当者には、自らリスクを発掘するための指針として、安全環境グループが作成した「現場リスク抽出ハンドブック」を配布しています。



■ 緊急事態対応スキルの向上

当社グループでは、リスクが高く特に予防に注力すべき災害として、以下の3つを設定しています。

- ・ 生産事業場における「挟まれ・巻き込まれ」
- ・ 施工現場における「墜落・転落」
- ・ 化学プロセスにおける「火災・爆発」

化学プロセスを製造の軸とする工程では、「頭上訓練」を実施しています。具体的には、現場で長年勤務している指導担当者が「想定していた危険回避のための装置が機能しなかったらどうする?」等の質問を投げかけます。訓練を受ける側は、対処法を頭の中で考え回答します。このように現場レベルで長年培った安全ノウハウを後進に伝えることで、災害発生時の想定外事態対応のスキルを向上しています。そして訓練を通して設備的対策の改善や、作業手順書の見直しも進めています。この訓練は、トラブル処置以外にも避難訓練や防災訓練等、さまざまな機会に応用しています。

また、化学プロセスを製造の軸とする事業場を対象に、当社グループでの強み、弱みを把握するため、2024年度末と2025年度に一事業場ずつ、プロセス安全監査を試みました。外部有識者によるチェック結果より、古い設備の安全設計の追加試験や点検に課題があることがわかりました。今後、対象事業場での確認を順次進めていく予定です。

■ 「安全基本原則」の浸透

当社グループでは、設備本質安全化活動により、生産設備に起因する労働災害を防止しています。また一方で、働く人の行動に起因する労働災害の防止にも取り組んでいます。グループ内の事業場で実際に発生した過去の労働災害から得られた教訓をもとに、作業時の遵守事項・禁止事項を作業工程ごとに6項目にまとめた「安全基本原則」を制定し、運用しています。

この原則を速やかにグループ内に浸透させるため、イラストを交えてわかりやすく示したポスターを作成し、国内外の各事業場に配布しました。



「火気使用工事6原則」ポスター（タイ語版）

火災・爆発防止対策

火災・爆発災害は、発生すると周囲の環境や事業の継続に大きな影響を与えます。当社グループは火災・爆発災害を防止するため、安全監査を行う際に外部の防災専門家を招き、「防災監査」を実施しています。

「危険物の保管・取扱状況」、「自然災害等の被災時の復旧体制」などを確認し、災害リスクを早期に発見し、未然防止対策を進めています。

2025年度は15事業場で実施し、336件の指摘がありました。指摘については、各事業場にて改善を進めています。



監査の種類	監査の対象・ねらい
安全監査	- 書類審査 安全衛生管理活動状況の確認 - 現場巡視 人の動き・作業環境・足元安全等の確認 - 設備本質安全化対応状況 設備設計・導入段階での災害防止対策盛り込み - 設備管理部門業務審査 設備導入管理、工事管理、保全管理 ※安全監査のみを実施する事業所においては、以下の「防災監査」の内容を含めて実施する。
防災監査	- 主に事業継続に関わる災害防止対策を監査 - 危険物および指定可燃物の貯蔵・取扱状況確認 - 消防設備整備状況確認 - 地震等の自然災害対策

海外事業場安全監査

当社グループは、安全に関するグローバル基準を定め、展開しています。法規制や文化が異なる海外の生産事業所において安全活動レベルを底上げすることを、目的としています。

2025年度は16事業場に監査員が直接赴き、現場巡視を実施しました。また、現場巡視を完了した事業場を対象として、リモート会議にて当社評価基準にもとづく労働安全衛生マネジメント審査を実施しました。

安全表彰

毎年、「積水化学グループ安全大会」を開催しています。

2025年度は社長による表彰、安全成績優秀事業場による事例発表等をオンライン形式で5月29日に開催しました。

施工現場のサプライチェーンにおける安全管理

住宅カンパニーでは、住宅の現地施工にかかわる協力会社従業員の安全を確保するため、協力会社と「セキスイハイム協力会」を組織し、定期的な会議等を開催しています。会議では、当社グループの安全方針の共有、安全教育会、労働安全に関する各種の研修機会の提供等を行っています。

輸送工程での安全

住宅カンパニーでは、大型輸送物である住宅ユニットの輸送にかかる労働安全を確認しています。

2025年度は9件の労働災害がありましたが、重大災害および輸送事故はありませんでした。

緊急時に備えた訓練

各事業所では、緊急事態が発生した時の環境汚染の予防および拡大防止のため、緊急時の処置・通報訓練を実施しています。訓練は事業所の特性にあわせて、さまざまなケースを想定しており、年1回以上の頻度で実施しています。

環境関連の苦情・事故

環境関連の苦情・事故（2025年度）

環境関連の苦情・事故				指標	算定方法
事故	火災	0	✓	火災件数	当該年度に発生した公設消防機関による消火活動が行われた火災事故件数
	漏えい	0	✓	漏えい件数	当該年度に発生した指定数量の1/5以上または200リットル以上の危険物・毒劇物が場外に漏えいした事故件数
苦情		0	✓	苦情件数	当該年度に発生した近隣住民の生活環境に著しい影響を与える可能性のある苦情件数

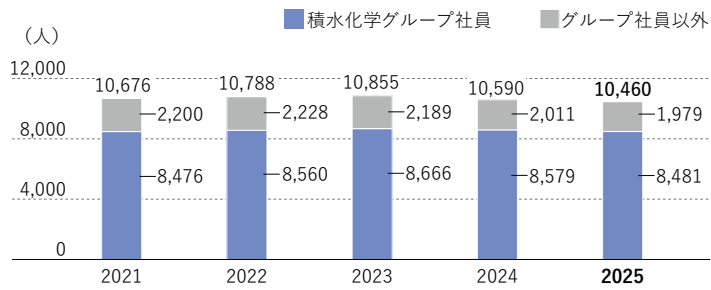
パフォーマンス・データ

安全成績

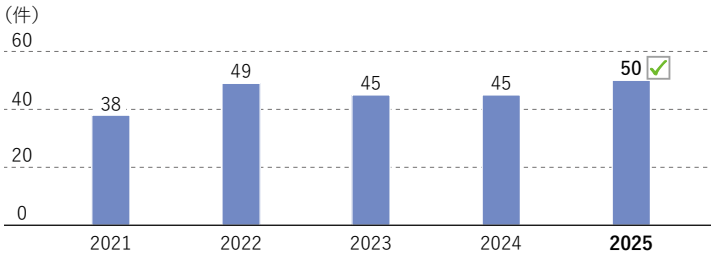
国内

集計範囲：国内48生産事業所、5研究所

事業場の就業人数

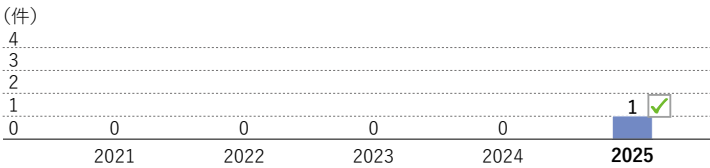


労働災害発生件数



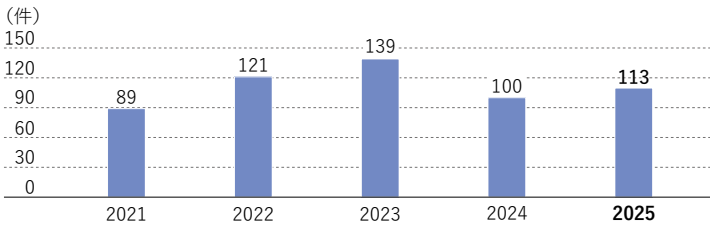
指標	算定方法
労働災害発生件数	当該年度(4月～翌年3月)に発生した労働災害(休業災害・不休災害)の件数

重大設備事故発生件数



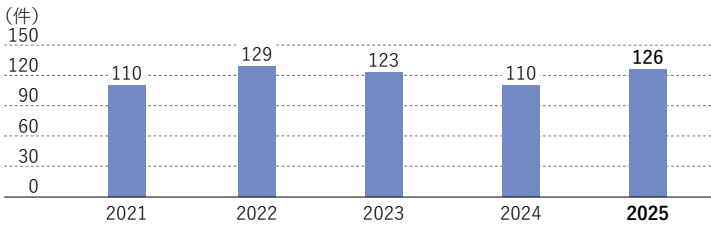
指標	算定方法
重大設備事故発生件数	当該年度(4月～翌年3月)に発生した下記の①～③のいずれかひとつ以上の項目(積水化学グループ基準)を満たす設備に関する不具合事象(火災・漏えい等)の件数 ①人的被害:損失日数30日以上 の休業災害 ②物的被害:10百万円以上 ③機会損失:20百万円以上

疾病長欠件数



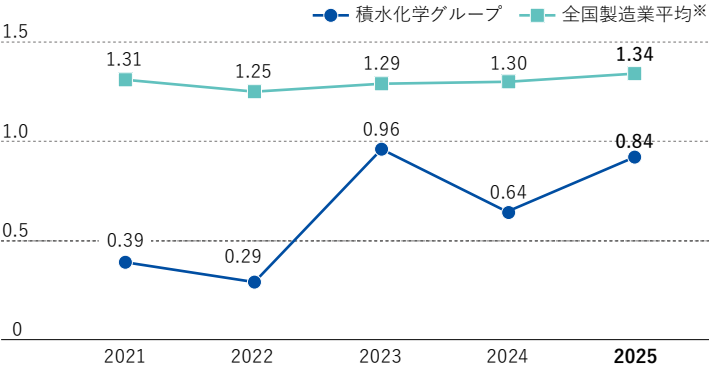
指標	算定方法
疾病長欠件数	当該年度(4月～翌年3月)に国内生産事業場・研究所で発生した疾病や怪我で暦日30日以上休業したもので、新たに発生したものをいう。出勤開始後6か月以内の再発はカウントしない。ただし、労働災害が原因の場合は労働災害としてカウントし、疾病長欠としない

通勤災害発生件数



指標	算定方法
通勤災害発生件数	当該年度(4月～翌年3月)に、国内生産事業場・研究所で発生した通勤中の災害件数。加害・被害・自損・事故をカウントする。歩行中の事故を含む

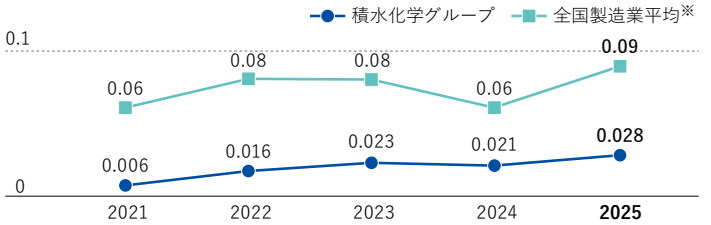
度数率の推移



※ 全国製造業データ出所：厚生労働省「労働災害動向調査」

指標	算定方法
度数率	当該年度(4月～翌年3月)の総労働時間1,000,000時間当たりの休業災害死傷者数。計算式：(休業災害死傷者数÷総労働時間)×1,000,000

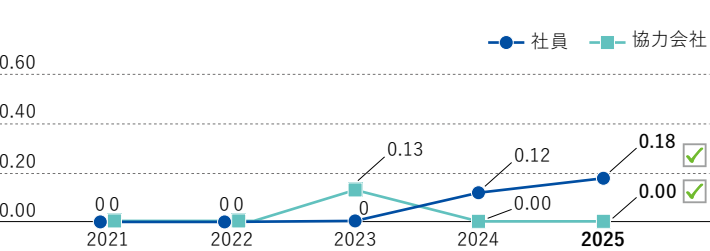
強度率の推移



※ 全国製造業データ出所：厚生労働省「労働災害動向調査」

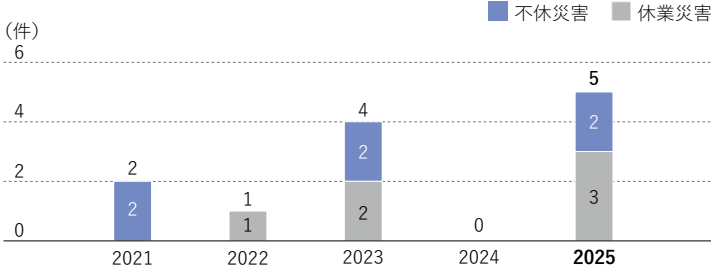
指標	算定方法
強度率	当該年度(4月～翌年3月)の総労働時間1,000時間あたりの労働損失日数。計算式：(労働損失日数÷総労働時間)×1,000

業務上疾病発生率（OIFR）



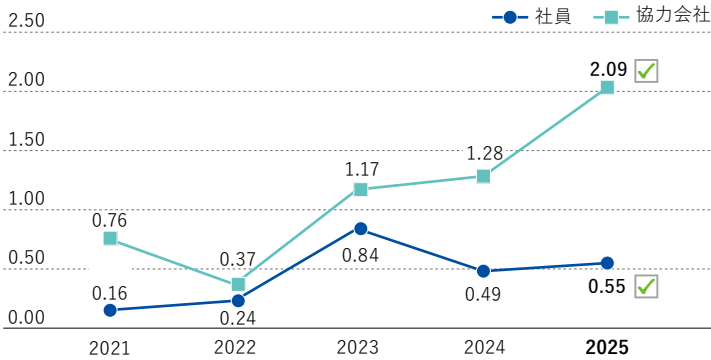
指標	算定方法
業務上疾病発生率	(業務上疾病発生件数÷総労働時間)×1,000,000 業務上疾病：熱中症、腰痛、化学物質中毒等、厚生労働省が定義する業務上疾病

環境・ライフラインカンパニー施工現場における安全成績



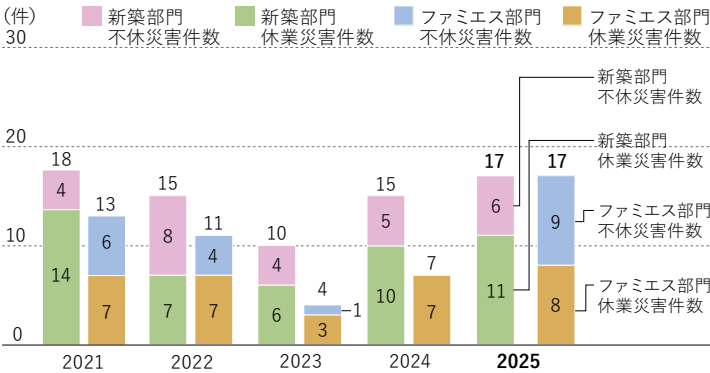
指標	算定方法
環境・ライフラインカンパニー施工現場における安全成績	環境・ライフラインカンパニー管轄施工事業場において当該年度(4月～翌年3月)に発生した労働災害(休業災害・不休災害)の件数

休業を伴う災害発生率（LTIFR）



指標	算定方法
休業を伴う災害発生率	(休業災害発生件数÷総労働時間)×1,000,000

住宅カンパニー施工現場における安全成績

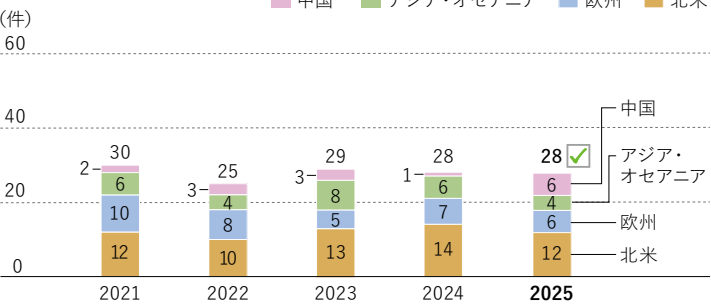


指標	算定方法
住宅カンパニー施工現場における安全成績	住宅カンパニー管轄施工事業場において当該年度(4月～翌年3月)に発生した労働災害(休業災害・不休災害)の件数

海外

集計範囲：海外45生産事業場

労働災害発生件数



指標	算定方法
海外生産事業場、研究所における労働災害発生状況	当該年度(4月～翌年3月)に海外生産事業場、研究所で発生した労働災害(休業災害・不休災害)の件数

国内、海外

集計範囲：国内48生産事業場、5研究所、31施工事業場

海外45生産事業場

労働災害による死亡者の発生状況

(w)

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
社員		0	0	0	0	0
	国内	0	0	0	0	0
	海外	0	0	0	0	0
協会会社		0	0	0	0	0
	国内	0	0	0	0	0
	海外	0	0	0	0	0
合計		0	0	0	0	0 ☒

安全衛生・防災コスト

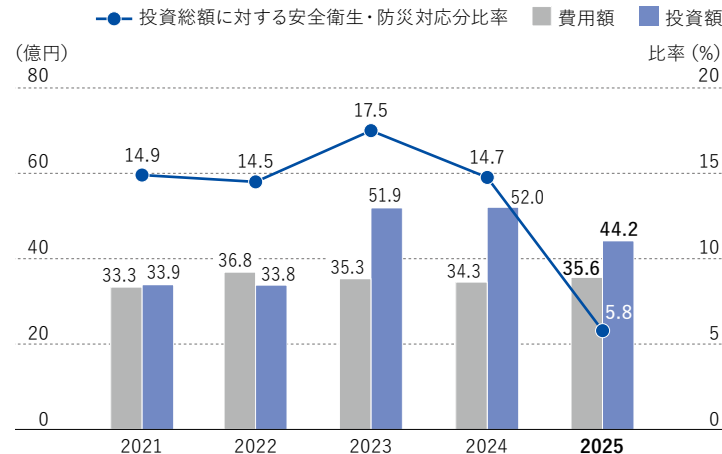
集計範囲：国内46生産事業場、5研究所、コーポレート各部署、カンパニー間接部署

防災コスト（2025年度）

(百万円)

項目		積水化学グループ	
分類	内容	費用額	投資額
1 事業場エリア内コスト	安全衛生対策・救護・保護具関係、作業環境測定、健康管理、労災保険等	1,397	4,422
2 管理活動コスト	OHSMS構築・運用、安全教育、人件費等	2,157	0
3 その他	安全表彰金等	6	0
合計		3,561	4,422

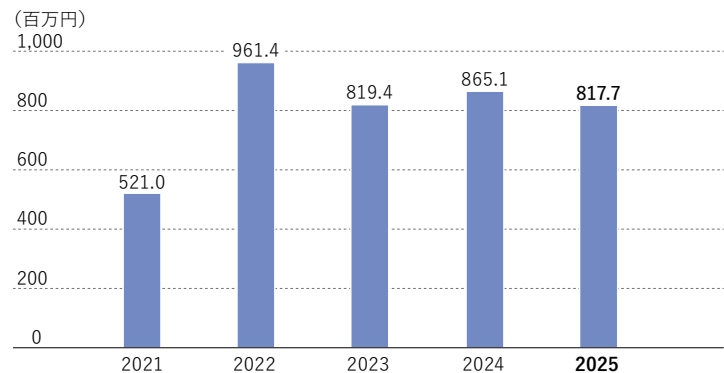
費用額・投資額の推移



指標	算定方法
費用額	当該年度(4月～翌年3月)の安全衛生・防災活動に伴って発生した費用
投資額	当該年度(4月～翌年3月)に承認された安全衛生・防災関連の投資金額

※ 2021年度より、事業場エリア内コストに保全(生産・物流・受変電設備管理)コストを追加して集計

損失コストの推移



指標	算定方法
損失コスト	当該年度(4月～翌年3月)に発生した労働災害・設備災害・通勤災害・疾病長欠発生時の対応費用および工数分費用



ステークホルダー・エンゲージメント

戦略

■ 基本的な考え方

積水化学グループでは、「お客様」、「株主」、「従業員」、「取引先」、「地域社会・地球環境」の5つのステークホルダーとの信頼関係を構築するために、企業価値向上に向けた建設的な対話が重要だと考えています。

ステークホルダーを企業価値向上に向けたパートナーと位置付け、建設的な対話を通じて、その期待や要請を把握し、社会全体の課題をともに解決していくことが、当社グループにとっての大きな事業機会につながります。また、ステークホルダーと共存共栄の関係をつくり、持続的な成長をさらに進めていきます。

すべてのステークホルダーとの建設的な対話を促進させるため、専務執行役員（ESG経営推進部担当役員）の責任のもと、ESG経営推進部がその役割を担っています。そして、ステークホルダーの皆様からいただいたさまざまな評価や意見は、代表取締役社長が委員長を務め、取締役で構成されたサステナビリティ委員会で報告し、適切に企業活動に反映させるよう努めています。また、適時、適切かつ積極的な情報開示をグループ全体で確実に実践していくため、「企業情報開示理念」のもと、具体的な開示内容や開示体制等に関して「企業情報開示規則」を策定し、IR（開示）ポリシーに沿って開示しています。

なお、2025年度に各エンゲージメントを通じてステークホルダーの皆様から提起された重大な懸念事項はありません。

主な取り組み

各ステークホルダーに対する積水化学グループの責任とコミュニケーション方法

ステークホルダー	積水化学グループの責任	窓口	コミュニケーション方法	頻度
お客様	私たちはお客様の声に真摯に耳を傾け、際立つ技術と品質で、指名され続ける製品・サービスを提供し、お客様と長期的な信頼関係を築くよう努めます。	・品質管理担当部門 ・営業部門	・お客様相談室（お問い合わせ対応） ・CSアンケート（顧客満足度調査） ・営業活動 ・ウェブサイト、ソーシャルメディア ・展示場、展示会・イベント	・日常的 ・随時（各カンパニー、事業場、営業所で都度実施） ・日常的 ・日常的 ・随時（会場でアンケートや対話を通じて実施）
株主	私たちは株主の皆様の期待に応えるため、高い資本効率、公正・公平な情報開示、利益の適正な還元、持続的な成長による企業価値の増大に努めます。	・法務担当部門 ・IR担当部門 ・ESG担当部門	・株主総会 ・経営説明会、事業説明会等 ・統合報告書 ・ESG評価機関からのアンケート対応	・1回/年 ・6回/年（機関投資家、アナリスト向け説明会はウェブサイトにて公開） ・1回/年発行 ・随時（問い合わせ順に対応）
従業員	私たちは従業員のチャレンジ精神をサポートし、一人ひとりが際立ち、多様な人材が活躍する、働きがいのある職場づくりを推進します。	・人事担当部門 ・安全担当部門 ・法務担当部門 ・ESG担当部門 ・広報担当部門	・上司、部下との個人面談 ・カウンセリング ・労使協議 ・中央安全委員会 ・社内通報制度 ・エンゲージメント調査 ・従業員各種アンケート ・経営層との対話 ・イントラネット ・社内報	・定期的 ・随時（社内産業カウンセラーや外部の臨床心理士による、希望者へのカウンセリング） ・定期的 ・0回/年 ・随時（相談・通報があったものについて対応） ・1回/年 ・随時（社内発行物、各種研修等のアンケートを実施） ・定期的 ・随時（都度、情報を更新） ・4回/年
取引先	私たちは、資材調達にあたり、オープン、公平・公正、法令・社会的規範の遵守、相互信頼、環境配慮、腐敗の防止、人権配慮を基本としています。お取引先とのパートナーシップを深め、公正な取引により共存共栄を図ります。また、お取引先のご協力のもと、CSRの推進に取り組みます。	・購買担当部門 ・法務担当部門	・購買活動 ・仕入先説明会 ・CSR調達アンケート ・お取引先からの相談、通報窓口 ・ウェブサイト	・日常的 ・定期的 ・1回/3年 ・随時（相談・通報があったものについて対応） ・随時（都度、情報を更新）
地域社会	私たちは事業を通じた地域の発展への貢献、地域との共生、環境保全という視点を重視しています。各地域のニーズにあった施策を考え、実行し、信頼される事業活動を推進します。	・ESG担当部門 ・工場、事業所 ・広報担当部門	・従業員によるボランティア活動 ・NPO、NGOとの対話 ・学習支援（講師派遣、工場見学会等） ・ニュースリリース	・定期的 ・随時（活動の前後で必要に応じて実施） ・定期的 ・随時（都度、最新情報を掲載）
地球環境	私たちは“生物多様性が保全された地球”の実現に向けて、サステナビリティ貢献製品の市場拡大と創出、環境負荷の低減、自然環境の保全に取り組みます。	・ESG担当部門 ・工場・事業所 ・営業担当部門 ・購買担当部門	・従業員によるボランティア活動 ・NPO、NGOとの対話 ・営業活動 ・購買活動	・定期的 ・随時（活動の前後で必要に応じて実施） ・日常的 ・日常的

経営トップと従業員との相互理解促進に向けた直接対話イベント

当社グループは、会社を取り巻く問題点や仕事上の課題を解決するために、経営トップと従業員の対話が不可欠だと考えています。

「トップと語ろう」は経営トップの素顔や本心を知り、期待感や信頼感を醸成し活力を生み出すためのイベントとして、2024年度に引き続き開催しました。2025年度は、社外取締役が関係会社や事業所を訪問し、より深い理解と信頼関係を築くことができました。また、海外の関係会社でも「トップと語ろう」を開催し、海外の従業員も経営トップと直接対話する機会を得ることができ、グローバルな視点での意見交換が行われました。

これらの対話の場では経営トップの想いや経験談等を聞くだけではなく、参加者自身の悩み、課題感に対してアドバイス等を求めて直接質問する機会となり、日常業務に活かせるようなヒントを得る等、双方向での活発な対話が進められました。

投資家との相互理解促進に向けた直接対話

当社グループでは、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向け、株主や投資家の皆様と建設的な対話を行うことは極めて重要だと考えています。そこで、「投資家と経営層の積極的なエンゲージメント」を重要課題の1つとして掲げ、代表取締役社長および専務執行役員 経営戦略部長を中心に、四半期ごとの決算説明会や株主・機関投資家の方々との直接対話を積極的に行っています。株主・投資家の皆様との対話でいただいたご意見やご質問は、企業価値向上のための経営戦略に活かすとともに、フェアディスクロージャーを意識し、可能な限り統合報告書をはじめとする各種IR資料に反映するよう努め、Webサイトでの情報発信を強化しています。

2025年度は、65回のエンゲージメントを実施しました。積極的に証券会社主催のカンファレンスに参加し、機関投資家との対話の機会を増やすとともに、当社事業への理解を深めていただくために「エレクトロニクス分野説明会」を開催し、その模様をウェブサイトで公開しました。

WEB エレクトロニクス分野説明会 <https://www.sekisui.co.jp/ir/event/other/>

近年、グローバルでESG投資への関心が高まり、格付機関による調査も活発に行われています。当社グループではGRI、SASBスタンダード等を参考に、格付機関のアンケートや第三者からのレビュー等をふまえ、社会にとっての重要性和積水化学グループにとっての重要性的の両方を考慮のうえ、「サステナビリティレポート」を編集し、発行しています。

投資家と経営層との積極的なエンゲージメント実施回数

	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績
エンゲージメントの回数*	82	74	80	73	65

※ 取締役および執行役員が投資家と対話した回数

従業員へのESG経営概念の理解と浸透の推進

当社グループの新入社員、新任管理職等を対象とする階層別研修において、ESG経営に関する教育を実施しています。

このほか、2024年度に引き続き2025年度も、海外において各現地法人社長を対象の「社長研鑽会」を実施しました。挑戦行動・エンゲージメント向上施策の進捗や効果を地域によっては人事部長および他の幹部出席のもと確認し、他社事例から自社の課題解決につながる気付きを得ることができました。

なお、各地域統括会社では、それぞれのグループ会社の従業員に対して、ESG関連の情報を発信しています。ヨーロッパでは月1回イントラネットにESG関連の情報を掲載し、アメリカでは階層別ESG研修の定期的開催や2025年度からはESGポスターコンペを開催しています。中国、アジアでは、ESGポスターコンペの開催や動画配信、地域担当者研修等を通じて、従業員のESG意識向上に努めています。

■ ステークホルダーへの価値配分

当社グループでは、GRIスタンダード等を参考にして、ステークホルダー別に、財務諸表にもとづいた配分状況を算出しています。

(単位:百万円)

ステークホルダー	金額の算出方法	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
株主	配当金	23,177	25,100	29,094	32,937	35,578
取引先	売上原価、販売費・一般管理費 (人件費除く)	858,944	926,822	930,019	944,955	957,760
従業員	労務費等	210,122	224,034	232,120	244,848	245,044
地域社会	寄付	198	198	296	297	—
地球環境	環境保全コスト	27,522	26,373	15,726	14,852	—
政府・行政	法人税、住民税および事業税 ※法人税調整額を含めない	35,995	27,325	38,400	33,276	35,341
債権者	営業外費用のうちの 支払い利息	774	872	1,103	1,039	1,443

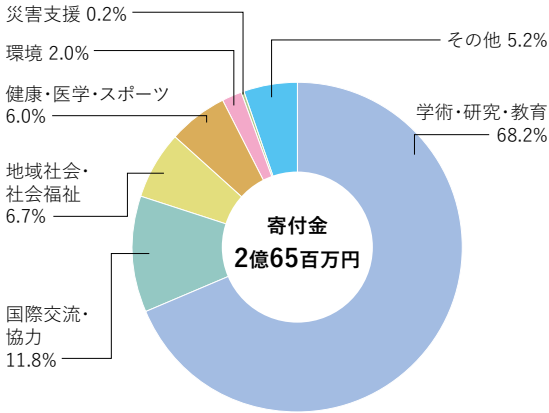
パフォーマンス・データ

2025年度の寄付活動内容(積水化学グループ)

(単位:千円)

寄付の種類	総額
寄付金	264,808
従業員のボランティア	39,234
現物供与	7,707
管理経費	1,602

2025年度の現金による寄付の内訳



■ 賛同・支持するイニシアチブと参画団体

積水化学グループは、世界人権宣言、ISO26000、OECD 多国籍企業行動指針、ILO国際労働基準、国連「国際人権章典」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則(ラギー・フレームワーク)」等の国際規範・規格を尊重し、2009年3月に、国連グローバル・コンパクト※に署名しています。

また「気候変動イニシアチブ(Japan Climate Initiative : JCI)」の“脱炭素化を目指す世界の最前線に日本から参加する”宣言に賛同し、参加しています。

※ 国連グローバル・コンパクト:
「人権」「労働基準」「環境」「腐敗防止」に関する10原則等を世界の企業トップが企業の影響のおよぶ範囲で遵守することを宣言するとともに、持続可能な成長を実現するために世界的な枠組みづくりに参加する自発的な取り組み



2026 PARTICIPANT

Our company is committed to upholding the Ten Principles of the **United Nations Global Compact**. Please refer to our **Communication on Progress**.

気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言にもとづいた情報開示
自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)ガイドに準拠した情報開示

当社グループは、2019年1月に、TCFD^{※1}への賛同を表明しました。そして、この提言にもとづいた情報開示を2019年7月より開始しました。さらに、TNFD^{※2}により2023年2月に公開されたガイドにもとづいて、当社グループの生物多様性の課題への対応を2023年7月より開始しました^{※3}。これらの情報開示を推進していくことで、ステークホルダーとの信頼関係を含めた持続可能な経営基盤の構築を図っていきます。

※1 TCFD：金融安定理事会(FSB)により2015年に設立された、気候関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)。企業に対し、気候変動が財務に及ぼす影響に関する情報開示の枠組みを提言してきた。2023年10月に任務を終了し、その考え方および枠組みは現在、ISSBにおける気候関連開示基準に引き継がれている。

※2 TNFD：自然関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Nature-related Financial Disclosures)。2021年、民間企業や金融機関が、自然資本および生物多様性に関するリスクや機会を適切に評価し、開示するための枠組みを構築するために設立された。TCFDに続く枠組みとして、自然関連リスクに関する情報開示フレームワークを整備している。

※3 TCFDの提言に基づいた情報開示、TNFDガイドに準拠した情報開示は、当社のウェブサイトで公開しています。以下をご覧ください。

WEB TCFD / TNFD提言に基づく情報開示 https://www.sekisui.co.jp/sustainability_report/report/#tcfid

積水化学グループが参画する主な団体

2026年3月31日現在

団体名、委員会、協議会等	積水化学グループ役員等が就任している主な役職
一般社団法人日本経済団体連合会 都市・住宅政策委員会	委員長
一般社団法人日本経済団体連合会 企業行動・SDGs委員会	企画部会長
経団連自然保護協議会	副会長
一般社団法人 日本化学工業協会	理事
日本プラスチック工業連盟	理事
一般社団法人 関西化学工業協会	副会長・常務理事
一般社団法人 住宅生産団体連合会	理事
一般社団法人 プレハブ建築協会	常務理事
一般社団法人 住宅生産振興財団	理事
一般社団法人 優良ストック住宅推進協議会	副会長
日中建築住宅産業協議会	理事
塩化ビニル管・継手協会	理事
強化プラスチック複合管協会	会長
公益社団法人 日本下水道協会	参与会理事
一般社団法人 日本水道工業団体連合会	理事
日本SPR工法協会	副会長・理事
一般社団法人 日本管路更生工法品質確保協会	理事
一般社団法人 日本非開削技術協会	理事
管路品質評価システム協会	理事
一般社団法人 下水道管路データバンク	代表理事
日本粘着テープ工業会	副会長・理事
一般社団法人 環境共生まちづくり協会	－
SDGs-スマートウェルネス住宅研究開発コンソーシアム	－
一般社団法人 高齢者住宅協会	－
一般社団法人 日本住宅協会	－
地中熱利用促進協会	－
一般社団法人 自然環境共生技術協会	－
RE100	－
クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス(CLOMA)	－
一般社団法人SusPla(Sustainable Plastics Initiative)	理事

人権尊重

戦略

■ 基本的な考え方

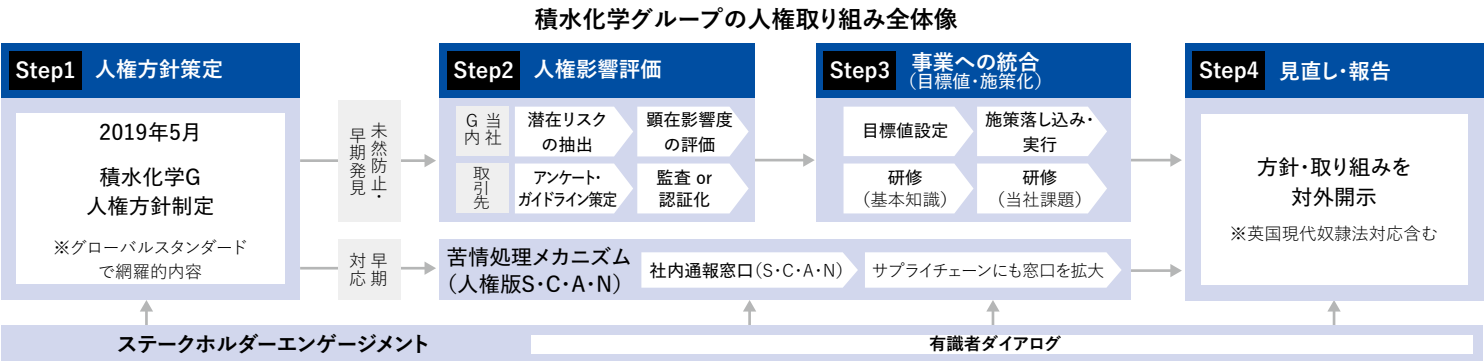
積水化学グループは、自らの事業活動において影響を受けるすべての人々の人権擁護を責務として認識しています。また昨今、国内外で人権に関する法制化・ルール化が進み、人権問題に対する社会からの注目度が高まっている中、持続可能な経営基盤を強化するためには、グループ従業員に限らず、ビジネスパートナーを含む多方面のステークホルダーの人権尊重に取り組むことが必要であると考えています。

このような考えのもと積水化学グループは、2019年5月、すべてのステークホルダーに対する責任を果たすため、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」にもとづく人権方針を策定。また2024年2月には、当社グループが顕著とらえる人権課題を明記しました。本方針にもとづいて、積水化学グループは当社に即した人権取り組みを以下のとおり整理し、人権影響評価・事業への統合・報告・苦情処理メカニズムの構築を進めることで、当社の事業活動が引き起こす可能性のある人権リスクの特定・対処・是正に努めていきます。

なお、現中期経営計画では、①人権尊重の風土醸成・浸透、②人権デューデリジェンスの実装とリスクの低減、③苦情処理メカニズムの実装を重要課題に設定し、人権分科会を中心に「ビジネスと人権」の取り組みを着実に進めてきました。また、RHQ（地域統括会社）における実行力強化にも取り組んできました。

次期中期経営計画では、「ビジネスと人権」取り組みの実効性を高めるために、カンパニーを含めた推進体制で普及・浸透を促進するとともに、バリューチェーンを対象としたリスクの特定と施策、法規制への適切な対応を進めていきます。

WEB 人権方針 https://www.sekisui.co.jp/sustainability_report/basic_policies/#anc-P01



■ リスク認識

積水化学グループでは、2018年、リスクの高いエリアと産業視点において、Verisk Maplecroft社のデータを活用して人権リスクスコアを算出し、タイ、中国、インドにおいて、潜在的人権リスクが高いことを確認しました。2019年には、海外有識者とのダイアログを通じて、国内の外国人労働者の人権リスクが高いことを認識しました。2021年には当社グループ会社が所在する全エリアに対し、アンケート形式での一斉調査を実施しました。調査では即時対応を要する課題は発見されませんでした。さらなる状況調査を必要とする課題を抽出し、是正への対応を継続的にを行っています。2025年には特定営利法人経済人コー円卓会議日本委員会^{※1}の最新情報をもとに人権インパクトアセスメントを実施し、タイ、中国、インド、インドネシア、メキシコ、台湾において、当社事業に関する潜在的人権リスクが高いことを確認しました。また、カンパニー別のバリューチェーン上の潜在的人権リスクについても抽出を行いました。

当社グループでは、潜在的人権リスクの分析を今後も定期的実施していきます。また、調査やアンケート、海外有識者とのダイアログを適宜実施し、グローバル基準での新たな人権課題の認識とリスクの抽出を図っていきます。

※1 企業のサプライチェーン内の人権リスクを低減する取り組みに対する支援実績が豊富であり、国内外のさまざまなCSRイニシアチブ団体とのネットワークを有する特定非営利活動法人

ガバナンス

■ 体制

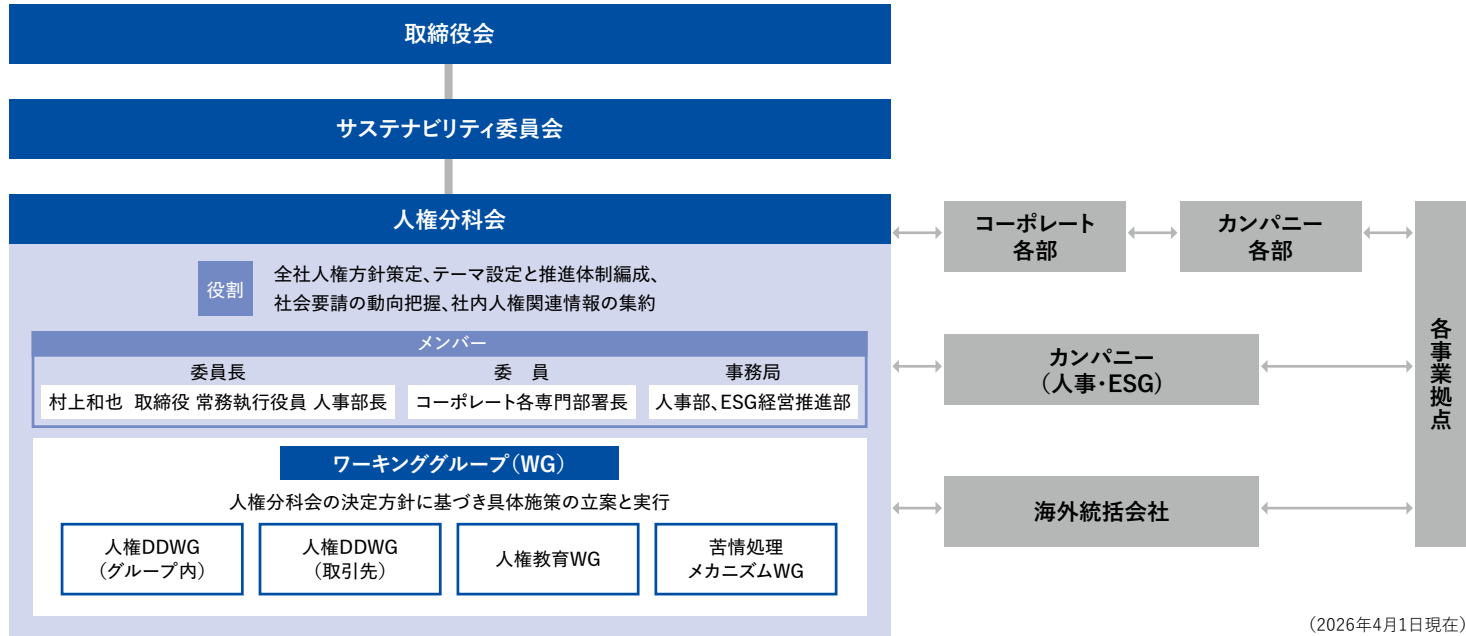
当社グループでは、広範な領域にわたる人権課題に対して組織横断的に対応を強化するべく、2022年度よりサステナビリティ委員会の下に人権部会を発足させ、取り組みを推進しています。

2024年度からは、サステナビリティ委員会傘下の7つ目の分科会となる人権分科会を新たに発足させました。また、人権部会は、人権分科会の下部組織である人権推進部会として改編しました。

人権分科会は、人事部担当執行役員を委員長、コーポレート各専門部署長を委員とし、人権に関する全社的な方針策定の役割を担うとともに、人権推進部会に紐付く4つのワーキンググループでは、具体的な施策を立案・実行しています。

人権分科会および各ワーキンググループで定めた方針や施策をコーポレート・カンパニーの各該当部署と共有し、事業拠点レベルまで落とし込むことで、全社で人権の取り組みを推進していきます。

2025年度は人権分科会を1回、人権推進部会を6回開催しました。



(2026年4月1日現在)

■ 苦情処理メカニズム

当社グループは、自らの事業活動において人権への負の影響が生じた場合に是正に向けて適切な対応をとるべく、内部通報制度、取引先通報窓口、お客様相談室、サステナビリティに関するお問い合わせ窓口など、ステークホルダーの声を拾い上げるさまざまな仕組みを整備しています。

グループ従業員向けには、国内の全従業員が利用できる通報制度「S・C・A・N(セキスイ・コンプライアンス・アシスト・ネットワーク)」、グローバルの全従業員が多言語で利用できる通報制度「SEKISUI CHEMICAL Group Global Hotline」を運用し、通報・相談を随時受け付けています。

取引先向けには、積水化学グループ各社と継続的に業務上の取引を行っている日本国内の取引先の役員・従業員が利用可能な通報・相談窓口を当社ウェブサイト上に設置し、運用しています。

グローバル対応として、海外取引先など幅広いステークホルダーが多言語で通報・相談できる仕組みである「SEKISUI CHEMICAL Group Global Hotline」を展開中であり、現在は米州以外への導入を完了しました。

リスク管理

■ リスク管理

当社グループでは、有識者ダイアログと専門機関（Verisk Maplecroft社^{※2}）による潜在的な人権リスク分析調査や、全グループ会社へのアンケート形式での一斉調査による高リスク拠点の洗い出しのもと、優先順位をつけて、人権デューデリジェンスを専門機関とともに実施しました。抽出された課題については、是正計画および実行を当該拠点・RHQ（地域統括会社）・カンパニー・コーポレートが協働します。これにより、グローバルでの全社によるリスク管理活動を実装し、リスク低減を目指していきます。

※2 人権・経済・環境リスクについての世界的視野と知見を有するリスク分析・リサーチ企業

■ 人権デューデリジェンス（積水化学グループ内）

積水化学グループは2018年11月より、人権デューデリジェンス^{※3}の仕組み構築に向けた取り組みを開始しました。2025年度までに実施した主な取り組みは以下のとおりです。

※3 人権デューデリジェンス：自社の事業活動において、人権に負の影響を与える可能性（人権リスク）がないかを分析・評価して特定し、もし可能性があれば、その影響を防止または軽減するための仕組みをつくり、対処する継続的なプロセス

● 2018-2019年度

専門機関（Verisk Maplecroft社）に依頼し、主要事業における潜在的な人権リスク分析およびその結果にもとづいた社内ヒアリングを実施。

● 2020年度

国内生産事業所における人権インタビューを実施。

● 2021年度

全グループ会社のマネジメント層および選定された事業所の一般従業員（間接雇用含む）に対して、グローバルでアンケート形式の人権リスクアセスメントを実施。

● 2022年度

上記リスクアセスメントによって抽出された課題の是正および国内外2拠点における人権インタビューを実施。

- 環境・ライフラインカンパニー 積水塑膠管材股份有限公司（台湾）
- 住宅カンパニー 近畿セキスイハイム施工株式会社

● 2023年度

海外生産事業所、国内介護現場、国内施工現場の3拠点における人権インタビューを実施。

- 高機能プラスチックカンパニー PT. SEKISUI POLYMATECH INDONESIA
- 住宅カンパニー 株式会社ヘルシーサービス
- 住宅カンパニー取引先の施工会社

● 2024年度

海外生産事業所、国内施工現場の計4拠点における人権インタビューを実施。

- 高機能プラスチックカンパニー THAI SEKISUI FOAM CO., LTD.
- 住宅カンパニー取引先の施工会社3社

● 2025年度

海外生産事業所、国内施工現場、国内生産事業所の計7拠点における人権インタビューを実施。

- 高機能プラスチックカンパニー SEKISUI DLJM MOLDING PRIVATE LTD.
- 住宅カンパニー 取引先の施工会社4社、国内生産事業所1拠点
- 環境・ライフラインカンパニー 国内生産事業所1拠点

■ 人権リスク特定・是正

積水化学グループでは、グローバル人権リスクアセスメントにもとづいた、人権リスクの特定・是正に関する取り組みを実施しています。

2025年度の取り組みは次のとおりです。

■ 海外生産事業所における人権インタビュー

2025年度も2024年度に引き続き、海外生産事業所（インド）における人権インタビューを実施しました。

SEKISUI DLJM MOLDING PRIVATE LTD. 社は、2018年度の外部専門機関（Verisk Maplecroft社）による潜在的な人権リスク分析および全グループ会社を対象とした人権アンケートの結果、従業員の人権リスクが比較的高いことが確認され、さまざまな対策により改善を図ってきました。その現状を評価するために、インタビューを行いました。このインタビューは、現地の従業員の実際の労働実態（差別・ハ

ラスメント、適正賃金、適正な労働時間、強制労働、職場における労働安全衛生等)を把握し、現状の課題についてより良く理解することを目的として実施しました。

● 対象

高機能プラスチックカンパニー SEKISUI DLJM MOLDING PRIVATE LTD. で勤務する労働者 397名(うち契約社員259名)のうち15名(うち女性社員4名)にインタビューを実施。

● 実施方法

- 1 事前調査として、責任ある移住労働者の雇用に関する国際規範「ダッカ原則」にもとづいたアンケートを従業員に対して実施。
- 2 役割ごとに分かれた従業員に対して経済人コー円卓会議日本委員会が、各1時間ほどの事前アンケートにもとづいたインタビューを実施。

● 調査内容

差別・ハラスメント、適正賃金、適正な労働時間、休暇・休業、結社の自由と団体交渉権、女性の権利の尊重等

● 結果

今回のインタビュー調査において、従業員の人権への著しい負の影響は見いだせなかったものの、適正な労働時間・雇用条件と賃金情報の透明性・女性従業員の権利の尊重・労働安全衛生・救済へのアクセス等、より良い職場環境構築のための改善点が抽出されました。これらの課題に対して、SEKISUI DLJM MOLDING PRIVATE LTD. が是正計画を策定し、対応を行いました。

■ 国内生産事業所、国内施工現場における人権インタビュー

積水化学グループでは、海外有識者ダイアログ等において一般的な日本国内の外国人労働者の労働環境に関する人権リスクの高さについて指摘を受けたことをきっかけに、2020年度より外国人労働者を雇用する国内生産事業所および住宅カンパニーの施工会社に対して、従業員インタビューを含む人権アセスメントを実施しています。

2025年度は、住宅カンパニー取引先施工会社である右記の4社と住宅カンパニーと環境ライフラインカンパニーの国内生産事業所各1社における場内取引先各1社に対して従業員インタビューを含む、外国人雇用管理アセスメント^{※4}を実施しました。

● 対象

- 1 住宅カンパニー取引先施工会社 H 外国籍従業員2名(うち女性0名)+管理者1名
- 2 住宅カンパニー取引先施工会社 H 外国籍従業員2名(うち女性0名)+管理者1名
- 3 住宅カンパニー取引先施工会社 A 外国籍従業員5名(うち女性0名)+管理者1名
- 4 住宅カンパニー取引先施工会社 H 外国籍従業員2名(うち女性0名)+管理者1名
- 5 住宅カンパニー国内生産事業所 取引先P社 外国籍従業員14名(うち女性0名)+管理者1名
- 6 環境ライフラインカンパニー国内生産事業所 取引先O社 外国籍従業員100名(うち女性35名)+管理者1名

● 実施方法

- 1 社長・役員・外国人労働者雇用労務責任者または人事労務管理担当者等に対して、人権に関する設問40項目・342問にわたる事前アンケート・およびアンケート結果にもとづいたインタビューを実施。
- 2 外国籍従業員および人事労務責任者に対してインタビューを実施。
- 3 アセスメントの結果、第三者機関より指摘を受けた事項については是正対応を実施(是正内容例：会社支給の安全靴を着用するなど)。

● 結果

インタビュー対象の6社については、「採用」、「労務」、「社内合意」、「人権」、「働きがい」等の項目で適正判定基準を上回る評価を得て、いずれも外国籍社員を適正に雇用する適正事業者であると認められました。一方、今後の課題として指摘された事項の多くは、評価制度、日本語教育、キャリアプラン教育等であり、取引先に対してフィードバックを行いました。

※4 外国人材紹介、外国人雇用支援、日本語教育支援事業を展開する(株)One Terrace が認証機関を務め、外国籍人材が適正に雇用されているかを確認するためのアセスメント

人権デューデリジェンス（取引先）

サプライチェーン全体で人権問題に配慮

2024年度は3年に一度の新たな取り組み変更の年であり、活動を改善しました。持続可能な調達調査において取引先の会社規模にかかわらず理解ができる調査票を作成し配布しました。調査票は人権問題に取り組むべきチェックリストとしても使用できる内容となっています。また今までの調査票では日本語、英文、中文の3カ国語で進めていましたが、取引先の所在地や担当者の言語、国籍を考慮し中国語（繁体）、アラビア語、ドイツ語、インドネシア語、韓国語、マレーシア語、オランダ語、スペイン語、タイ語、ベトナム語を加えた13言語の調査票を作成しました。調査票は今年度実施の調査フローにもとづき、グローバル全体で617社へ配布しました。

サプライチェーンにおける人権デューデリジェンス実施内容

2024年度は3年に一度の新たな調査フローにもとづき「持続可能な調達調査」を実施しました。2022年度、2023年度の原材料購入実績にもとづき1,085社を対象とし、取引先の種々の条件、ESGに関する外部データサービスでの確認、新たな調査票を活用したアンケート調査による確認を実施しました。新たな調査票を用いたアンケート調査は617社に配布し、全社から回答を得ました（回収率100%）。

2025年度は、その調査結果もふまえ、自社基準で重要サプライヤーと判断したお取引先への直接訪問を実施しました。訪問においては、アンケートの内容に加え、従業員インタビューを通じてリスクの実態把握に努めました。直接訪問は28社に対して実施し、結果として高リスクと判断されるお取引先は確認されませんでした。なお、本確認には児童労働に関する事項も含まれています。また、中国、台湾、韓国、東南アジア（タイ）、欧州（オランダ）、米国（アメリカ）と日本を含めた7地域それぞれのプログラムを準備し、外部講師による「持続可能な調達」に関するセミナーも開催しました。

指標・目標

中期経営計画目標（2023～2025年度）	2025年度の結果
人権デューデリジェンスの継続的な実施と運営主体の各カンパニー・地域統括会社へ段階的移行	●自社グループ ・高機能プラスチックスカンパニー SEKISUI DLJM MOLDING PRIVATE LTD.（インド）にて人権インタビュー実施 ●国内生産事業所 ・住宅カンパニー1拠点、環境・ライフラインカンパニー1拠点にて人権インタビュー実施 ●取引先施工会社 ・住宅カンパニー 取引先施工会社5社にて人権インタビュー実施
サプライチェーンにおける重点リスクの管理範囲拡大、管理規定整備、自己監査の運用展開および外部評価の活用	・持続可能な調達調査 ダイアログ 28社、セミナー開催 7拠点 実施 ・持続可能な木材調達調査 実施率 100% ・責任ある鉱物調達調査 実施率 100%
人権尊重の風土醸成および浸透	・「人権月間」の実施（グローバル） ・経営層・幹部層の理解 新任執行役員・グループ会社取締役対象に実施 ・既存研修織り込み実施（新入社員、海外赴任等の節目で実施）
苦情処理メカニズムとしても機能する多言語通報窓口（SEKISUI CHEMICAL Group Global Hotline）のグローバルでの導入完了	・グローバルの積水化学グループ会社すべて（中国、アジア、豪州、欧州、米州）に導入完了（2024年度） ・豪州除く全地域からの通報実績あり

主な取り組み

人権教育

グループ従業員向けの人権研修

当社グループは、人権に配慮した経営を行うため、従業員に対して人権をテーマとした研修や教育を行っています。グローバルに全グループ従業員に向けた周知イベントとして、「人権月間」を実施しています。また、経営幹部層に対しての研修を実施、さらに入社時や昇進時等の節目に実施される階層別研修に、強制労働、児童労働、ハラスメント等、人権に関わる問題について意識を高める内容を取り入れることで、人権尊重の重要性および人権方針の周知を進めています。

積水化学グループ「人権月間」の実施

従業員に人権を尊重した行動を促す機会として、2022年度から毎年12月を「人権月間」と定め、グループ全従業員（グローバル）が参加しています。2025年度は、社長メッセージ・ポスター掲示「人権・コンプライアンス e-Learning2025」（いずれも12カ国で発信）を実施しました。「人権・コンプライアンス e-Learning2025」は、20,490名（78.35%）が受講しました。また、国内活動として12月5日にオンラインセミナー「人権の問題は、あなたの身近にも存在する!? やさしく学ぶ『ビジネスと人権』のキホン」を開催し、457名（アーカイブ含む）が視聴しました。身近な事象にも人権侵害の可能性があることへの気づきをテーマにし、人権月間の期間中、動画視聴を提供しました。同時にできるだけ得意な言語で理解してもらえるように人権方針の翻訳言語数を従来の日英中の3言語から12カ国語に増やし、グローバル全体に発信し直しました。



経営幹部層の理解促進

新任の執行役員とグループ会社取締役を対象とした研鑽会にて研修を実施し、人権方針にもとづく積水化学グループの「ビジネスと人権」に関する取り組みについて、経営幹部としての視点での理解促進と実行を求めています。

階層別研修での人権教育強化

入社、昇格、海外赴任等の節目に行われる研修にて、人権尊重の重要性および人権方針の周知を進めています。2025年度は、階層別に導入e-ラーニングを見直しました。

ステークホルダーエンゲージメント

積水化学グループは、2024年6月～12月に、さまざまな業種に属する企業やNPO・NGOの方々、有識者が人権デューデリジェンスの取り組み推進に向けて意見交換を行う、ステークホルダーエンゲージメントプログラム※5に参加しました。参加企業はNPO・NGOおよび有識者から国内外で注目される人権・環境を中心に幅広く社会的課題の提起を受けた後、さまざまなステークホルダーを交えて「業界ごとに重要な人権課題」の特定に向けて議論しました。ここで得られた新たな情報や知識を共有し、当社の人権への取り組みの基盤を強化することでさらに活動を進めます。

今後も、こうしたステークホルダーからの意見を活用しながら、「ビジネスと人権に関する指導原則」に則った体系的な人権取り組みを推進していきます。

※5 ステークホルダーエンゲージメントプログラム：経済人コー円卓会議日本委員会による主催

英国現代奴隷法への対応

当社グループは、英国で施行された2015年英国現代奴隷法第54条第1項にもとづき、自らおよびそのサプライチェーンにおける奴隷労働その他の隷属状態下での労働ならびに人身取引を防止すべく取り組んでいる内容について、取締役会で決議した声明を開示しています。

英国以外の国・地域の人権に関する法規制についても、当社グループが適用対象となるものに関しては、適宜対応を行っています。

WEB 英国現代奴隷法に関する声明
https://www.sekisui.co.jp/sustainability_report/pdf/Japanese_Modern_Slavery_Statement_for_FY2024.pdf



責任ある調達

戦略（姿勢・考え方、リスク認識）

■ 基本的な考え方

積水化学グループは、長期ビジョン「Vision 2030」のビジョンステートメント「“Innovation for the Earth”サステナブルな社会の実現に向けて、LIFEの基盤を支え、“未来につづく安心”を創造する」にもとづき、調達活動においても説明責任、透明性、ステークホルダーの利害の尊重に関して、進化し続けることを目指しています。

2023年度から2025年度は以前より進化した、持続可能な調達の推進に取り組み、サプライヤー・デューデリジェンス（全サプライヤーの把握、持続可能な調達調査、お取引先との対話、現地確認、お取引先および積水化学グループ購買部門担当向けのセミナー）を3年かけ実行しました。また、お取引先とともに持続可能な社会を実現するため「持続可能な調達に関する同意書」を新たに制定し、2025年度からお取引先と順次締結を進めています。

2026年度以降は新たなサプライヤー・デューデリジェンスに取り組み、より広い範囲のお取引先への啓発と、必要に応じ、より深くお取引先との取り組みを進めていきます。加えて、各国・地域における関連法規制への適切な対応を図るとともに、情報開示についても推進していきます。

■ リスク認識

当社グループは、調達に関するリスクを、以下のとおり認識しています。

・サプライチェーンにおける不当調達

不当調達が発生した場合、適切な手続きを通じて事態の把握および是正に取り組みます。一定期間内に是正されない場合は、製品販売と原材料購入の両面で、取引停止/中止を含む対応を検討します。

■ 調達基本方針

当社グループは、「積水化学グループ調達基本方針」をCSR調達方針として制定し、ウェブサイトに掲載、開示しています。2006年10月の制定以降、社会課題および社会からの要請にあわせて、2014年「紛争鉱物について」、2018年「木材調達について」の各項目を付加しました。また、2019年には環境への配慮に関する項目を充実させました。サプライチェーンに対する社会要請の多様化に伴う人権や持続可能性、腐敗防止等、近年のさらなる社会課題の深刻化や社会要請の拡大に対応するため、2024年2月に、「積水化学グループ人権方針」とともに「調達基本方針」、2024年9月に、「責任ある鉱物調達について」（方針）を改定、サプライヤーに対しても人権尊重の責任を果たすことを要求し、当社ウェブサイトへの掲載を行い、広く周知しました。

WEB 調達基本方針 https://www.sekisui.co.jp/sustainability_report/basic_policies/#anc-P08

■ 持続可能な調達ガイドライン（サプライヤー行動規範）

当社グループおよびお取引先が調達において目指す項目を、「持続可能な調達ガイドライン（サプライヤー行動規範）」としてまとめています。国連グローバル・コンパクト10原則、ビジネスと人権に関する指導原則、および積水化学人権方針に沿ったものであり、当社および製品の生産にかかわるすべてのお取引先の皆様に対して、遵守すべき基準としています。

お取引先には本ガイドラインの趣旨と内容のご理解と遵守をしていただき、ともに持続可能な社会の実現に向けて取り組んでいけるようご協力をお願いしています。

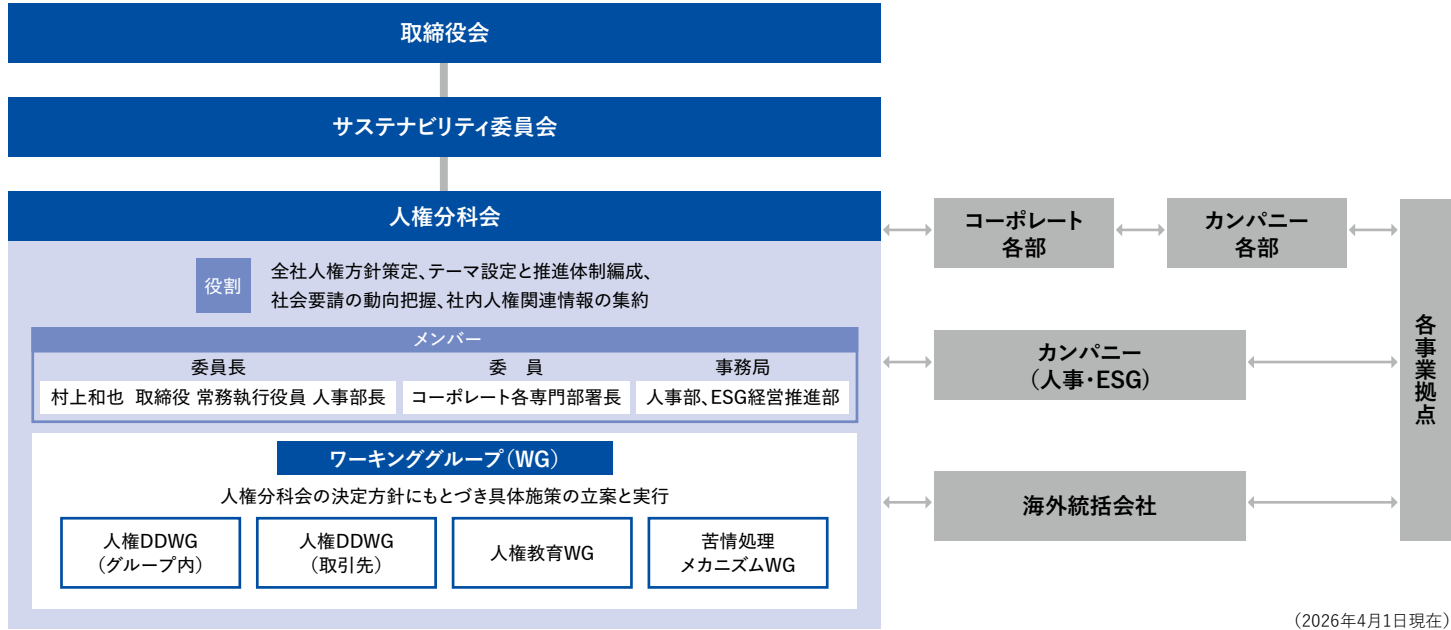
WEB 持続可能な調達ガイドライン https://www.sekisui.co.jp/resource/pdf/company/guideline_4_20230303.pdf

ガバナンス

■ 体制

当社グループは、2022年度よりサステナビリティ委員会の下に人権部会を発足させ、2024年度からは人権分科会を設置したうえで人権部会を人権分科会の下部組織として改編しました。コーポレート購買部門が中心となり、事業場・グループ会社購買部門や海外統括グループと協力して、調達に関する取引を行っています。すべての取引は、「持続可能な調達」の基本方針やガイドラインにもとづいて実施しています。サプライチェーン全体でより適切な調達を実現するため、1次お取引先を通じて、2次・3次サプライヤーに対しても社会的に責任ある状況を実現・維持するよう働きかけています。

「持続可能な調達」の実現には、お取引先との協働が欠かせません。このため、「持続可能な調達」や調査に関するお取引先の理解促進を図っています。「持続可能な調達」の基本方針とガイドラインについては、海外お取引先向けに英語、中国語版をウェブサイトで公開しています。



「持続可能な調達」調査にもとづくサプライチェーン構築

当社グループは、お取引先が社会的に責任ある状況にあることを評価する「持続可能な調達」調査を行っています。この調査の目的は、責任あるサプライチェーンを構築し、持続可能な調達を実現・維持することです。なお、本調査は主に既存のお取引先を対象として実施しており、調査結果にもとづき、課題がある場合はお取引先とともに解決に取り組みます。

2024年度「持続可能な調達」調査を3年ぶりに大幅に改定しました。確認対象を拡大し、そのため把握すべきお取引先が増加しましたが、外部データベースの活用や調査以外による手法も取り入れています。

質問表も2021年度に変更したGCNJ(グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン事務局)作成の「CSR調達セルフ・アセスメント質問表」最新版の活用以外に、お取引先の会社規模や所在国にかかわらず内容が容易に理解できる質問表を専門コンサルティング会社協力のもと作成し、調査を実施しました。新たな質問表はお取引先や積水化学グループの購買部門において、持続可能な調達を進めていくうえでのチェックリストとしても活用できるようになりました。

新規のお取引先への適用については、今後の運用拡充に向けて検討を進めていきます。

WEB お取引先向けオリジナル質問表 (24年度作成)
https://www.sekisui.co.jp/sustainability_report/pdf/Japanese_Sustainable_Procurement_Self-Assessment_Questionnaire.pdf

	2021 年度調査	2024 年度調査
確認対象範囲	年間30 百万円以上の取引があり、一定の資本金を持つ主要な購入先	梱包材を含む原材料かつ年間10 百万円以上の取引がある会社が確認対象
質問表	GCNJ「CSR 調達セルフ・アセスメント質問表」最新版を用いたアンケート	・外部データソース等も活用し評価 ・質問表を活用する場合は、GCNJ「CSR 調達セルフ・アセスメント質問表」最新版を用いたアンケートおよび、新たに作成したオリジナル質問表
スケジュール	3 年ごとに一斉調査を実施	3 年ごとに一斉調査を実施

リスク管理

当社グループは、2023年度に購入品および原材料調達先の一元管理が可能なシステムを導入しました。これにより全社における調達関連を統括する部署にて、購入品および調達先における「持続可能な調達」へのリスクの有無を確認することが可能となりました。リスクがある場合は、その定量的情報、リスクへの対応状況も確認できます。

2024年度から新たなお取引先や購入品情報等を把握するのに活用しており、システムにおいて「持続可能な調達」関連の情報、例えば調査結果等を適時適切に更新することで、「持続可能な調達」を維持する対策立案に活用しています。

「持続可能な調達」調査プロセス

●確認対象

- 1. 製品を構成、または付随する原材料および資材等(梱包材含む)のお取引先
- 2. お取引先が商社の場合、商社および製造元
- 3. 取引先が当社グループ会社の場合は対象としません

●実施頻度

3年に一度

●確認方法

- 複数の手法による確認を実施
- ・外部データベース(Moody's)
 - ・「CSR調達セルフ・アセスメント質問表」最新版および「オリジナル質問表」を用いたアンケート
 - ・お取引先との直接対話(ダイアログ)

●確認体制

コーポレート購買部門が全体を管理し、お取引先へのアンケート依頼・回答収集等はお取引先との関係を鑑みコーポレート購買部門のほか、事業場・グループ会社購買部門が担います。海外のお取引先については、海外統括グループとグループ会社購買部門が担当します。

指標・目標

目標

重要実施項目	内容	2025 年度 目標	2025 年度 実績
重点リスクの 管理範囲拡大	持続可能な木材調達調査	実施率 100%	実施率 100%
	責任ある鉱物調達調査	実施率 100%	実施率 100%
調達リスクの極小化	自社基準で判断した重要サプライヤーへの ダイアログ	29 社	28 社
	持続可能な調達セミナーの開催	世界 7 拠点 実施	○

主な取り組み

2025年度「持続可能な調達」調査

当社グループは、お取引先に対して「持続可能な調達」についての調査を実施しています。

2024年度は、3年に一度のアンケート調査を含む、お取引先確認を行いました。確認対象のお取引先は1,085社に上り、外部データベースの活用やアンケート調査等を実施し確認に努めました。アンケート調査の対象はそのうち617社へ実施し、全社から回答を得ました（回収率100%）。

2025年度は、その調査結果もふまえ、自社基準で重要サプライヤーと判断したお取引先への直接訪問を実施しました。訪問においては、アンケートの内容に加え、従業員インタビューを通じてリスクの実態把握に努めました。直接訪問は28社に対して実施し、結果として高リスクと判断されるお取引先は確認されませんでした。未訪問の1社については、2026年度の実施を予定しています。また、中国、台湾、韓国、東南アジア（タイ）、欧州（オランダ）、北米（アメリカ）と日本を含めた7地域それぞれのプログラムを準備し、外部講師による「持続可能な調達」に関するセミナーも開催しました。

パートナーシップ構築宣言

当社グループは、2022年3月、「サプライチェーン全体の共存共栄と新たな連携（企業間連携、IT実装支援、専門人材マッチング、グリーン調達等）」、「振興基準の遵守」に重点的に取り組むことを宣言した『パートナーシップ構築宣言』に署名しました。また、2024年8月、2026年3月に新たなひな形での『パートナーシップ構築宣言』に署名しました。

WEB パートナーシップ構築宣言 <https://www.biz-partnership.jp/declaration/129162-05-08-osaka.pdf>

2025年度「責任ある鉱物調達」調査

当社グループは、対象紛争鉱物（武装勢力への資金源となる鉱物）の背景や社会的な変化（児童労働等の人権侵害）について、社内研修会を実施し、調査への理解を深めています。

この研修は、「責任ある鉱物調達」調査マニュアルをもとに実施する調査に先立って、行ったものです。

調査は対象鉱物を扱っている国内海外含めた55拠点を対象に行いました。その結果、国内においては対象鉱物を含む原材料のうち、85%は製錬所を特定、15%は非開示または不明でした。海外においては、製錬所を100%特定しました。

今後、製錬所が非開示または不明の場合には、お取引先と協議のうえ、個別に適切な対応策を検討していきます。

「責任ある鉱物調達」調査方法

	調査方法
対象リスク	- 武装勢力の資金源か否か - 児童労働を含む人権侵害全般
対象地域	- CAHRAs（EU紛争鉱物原則）：28カ国 - コンゴ民主共和国および周辺国：10カ国 合計34カ国（重複があるため）
対象鉱物	3TG（タンタル、タングステン、スズ、金）+コバルト、マイカ
対象原材料	対象鉱物を含む原材料
報告内容	- お客様から問い合わせがあった会社数、製品数 - 原材料リスト、対象鉱物名、製錬所名、産出国等を記載 - リスクレベル高、中の対応

持続可能な木材調達

当社グループは事業活動において、木そのもの、または木を原材料とするものを調達しています。このことが人権、環境に関して負の影響をもたらす可能性があることを認識しています。また、2021年11月開催のCOP26で、日本を含む世界100カ国超の首脳が、2030年までに森林破壊を終わらせると約束する文書に署名しました。

これらを受けて、当社グループは2022年度、デューデリジェンスを大きく進化させました。具体的には「2030年：森林破壊ゼロ」の目標を新たに掲げ、その達成に向け、「木材調達方針」を見直しました。

WEB 木材調達方針 https://www.sekisui.co.jp/sustainability_report/basic_policies/#anc-P08

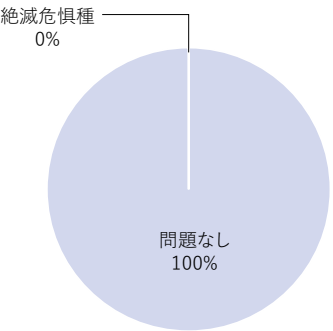
当社グループは、木材調達方針に沿った調達実現のために「持続可能な木材調達ガイドライン」を制定しています。合法的な木材調達は当然のこととして、さらに森林破壊による先住民の人権や環境への負の影響を低減することを目指しています。

調達先73社を対象に、樹種、伐採地等のアンケート調査を行っています。原材料が絶滅危惧種、伐採地が高リスク国である材料の調達先については、ヒアリングを実施し、トレーサビリティを明らかにしてきました。特にもっともリスクが懸念されるマレーシア・サラワク州原産の木材については、調達の排除を要請しています。その結果、2025年度実績においても当該木材を調達していないことをお取引先に直接確認しました。エリア別調達比率は以下のとおりです。

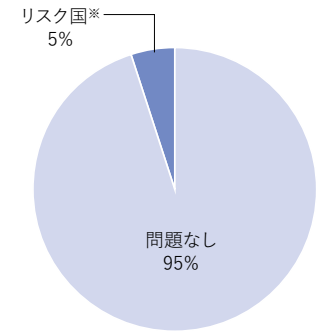
今後は、マレーシア・他州、インドネシア、中国、ベトナム原産の木材についても詳細な調査を実施し、リスクの特定を進めていきます。

WEB 持続可能な木材調達ガイドライン https://www.sekisui.co.jp/sustainability_report/basic_policies/#anc-P08

樹種割合（2025年度調査）



伐採国割合（2025年度調査）



※ リスク国：マレーシア、インドネシア、中国、ベトナム